

**Análisis comparativo del riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Globalwork
en modalidad presencial y teletrabajo bajo el marco de la emergencia sanitaria COVID - 19**

Juan Sebastian Barreto Pardo

Yolanda del Pilar Hernández Mujica

Andrea Katherinne Malagón López

Asesor

Gonzalo Yepes

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C. Agosto, 2021

**Análisis comparativo del riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Globalwork
en modalidad presencial y teletrabajo bajo el marco de la emergencia sanitaria COVID - 19**

Juan Sebastian Barreto Pardo - 00000102076

Yolanda del Pilar Hernández Mujica - 00000101421

Andrea Katherinne Malagón López - 00000101420

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI

Agosto, 2021

Copyright © 2021 por Juan Barreto, Yolanda Hernández & Andrea Malagón

Todos los derechos reservados.

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicada a la universidad la cual nos brindó la oportunidad para desarrollar mis estudios de especialización, además a cada una de las personas que forman parte de nuestras familias por el apoyo incondicional. A cada uno de mis compañeros por la responsabilidad, compromiso y sacrificio para lograr este gran triunfo.

Introducción

La pandemia por COVID SARS19 ha marcado cambios a todo nivel en los últimos años, pero sin duda el cambio más significativo ha sido en la estructura laboral, teniendo la necesidad de evitar las grandes aglomeraciones y el contacto entre personas contribuyendo a la reducción de los contagios por dicha enfermedad, motivo por el cual los gobiernos y las empresas optaron por implementar nuevas modalidades de trabajo remoto, como el trabajo en casa y teletrabajo (Naranjo Andrade, 2020).

En las diferentes paginas académicas se encuentra gran cantidad de estudios realizados donde se mide el riesgo psicosocial, sin embargo, la mayoría de estos se enfocan en la modalidad presencial, por ello se ve la necesidad de medir el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores frente a una pandemia y frente a una nueva modalidad de trabajo, teniendo en cuenta los cambios generados producto de dicha pandemia a los cuales la sociedad no estaba preparada y mucho menos las empresas.

Es por ello que se plantea una evaluación a dos grupos de trabajadores de diferente modalidad laboral, para poder determinar el nivel de riesgo al que están sometidos y así poderlos comparar, esto debe dar luces claras sobre la actualidad laboral, la implementación de nuevas metodologías y por lo tanto la implementación de programas para evitar la presentación de una patología derivada de esto. Esta es una investigación descriptiva donde se aplicará una prueba

teniendo como base la batería de riesgo psicosocial aprobada en Colombia como instrumento metodológico y así poder medir y a analizar los dos grupos, comparando el grado de riesgo psicosocial que presenta cada uno.

No obstante, es necesario resaltar que dicha prueba se aplicará de manera virtual dado las condiciones actuales de salubridad, por lo tanto, este trabajo tiene una connotación meramente académica, ya que lo estipulado por la ley es una aplicación presencial, motivo por el cual los datos obtenidos no se utilizarán para tomar algún tipo de decisión frente y específicamente a la empresa Globalwork.

En el siguiente trabajo de investigación se podrá encontrar toda la revisión bibliográfica realizada frente al análisis de riesgos psicosociales, así mismo se encontrará la fisiología del estrés, el desarrollo metodológico, donde se expone el método utilizado para realizar este estudio, las fases empleadas, el análisis de datos, los resultados, la propuesta de solución y las conclusiones.

Resumen

Debido a la emergencia sanitaria producto de la pandemia por COVID SARS19 y los cambios en las modalidades de trabajo, surge la necesidad de analizar el riesgo psicosocial y de estrés en las dos modalidades de trabajo que tiene la empresa GLOBALWORK con el fin de determinar cuál de las dos modalidades presenta un mayor riesgo.

Esta es una investigación descriptiva que compara dos grupos de modalidad laboral, presencial y teletrabajo; cuyo propósito es exclusivamente académico, se basa en la aplicación de un formulario en línea que mide el riesgo psicosocial y de estrés, teniendo como fundamento la batería de riesgo psicosocial aprobada en Colombia como instrumento metodológico.

Los resultados obtenidos demuestran que las dos modalidades presentan un riesgo psicosocial y de estrés importante, el cual debe ser intervenido, sin embargo, es evidente que la modalidad de teletrabajo presenta un riesgo mayor por sus características y exigencias.

Palabras claves

COVID 19, teletrabajo, riesgo psicosocial, trabajo en casa, estrés.

Tabla de Contenido

Descripción del Problema.....	1
Pregunta Problema.....	3
Objetivos.....	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos.....	4
Justificación.....	4
Marco Referencial.....	7
Estado del Arte.....	7
Nacionales.....	7
Internacionales.....	10
Marco Teórico.....	18
Generalidades del Estrés.....	18
Estrés en tiempos de COVID 19.....	21
Riesgo psicosocial y estrés en modalidad presencial en pandemia.....	23
Riesgo psicosocial y estrés modalidad teletrabajo en pandemia.....	25
Marco Legal.....	28
Marco Metodológico.....	31
Paradigma.....	31
Tipo de Investigación.....	32
Fases del estudio.....	32
Fuentes de la información.....	33
Recolección de la información.....	34

Cronograma.....	40
Resultados	41
Resultados Modalidad Presencial	41
Informe Detallado Intralaboral Modalidad Presencial.....	43
Informe detallado Extralaboral Modalidad Presencial.	48
Informe detallado Estrés Modalidad Presencial.	49
Resultados Modalidad de Teletrabajo.....	50
Informe detallado Intralaboral Modalidad Teletrabajo.....	52
Informe detallado Extralaboral Modalidad Teletrabajo.....	56
Informe detallado Estrés Modalidad Teletrabajo.....	58
Análisis de Resultados	59
Discusión.....	60
Propuesta de Solución.....	63
Análisis financiero (Costo - beneficio).....	73
Conclusiones	73
Recomendaciones	74
Referencias.....	75
ANEXOS	81

Lista de tablas

Tabla No. 1 Interpretación del nivel de riesgo.....	37
Tabla No. 2 Resultados Niveles de Riesgo Intralaboral Modalidad Presencial	42
Tabla No. 3 Dominio: Liderazgo Y Relaciones Sociales Modalidad Presencial	43
Tabla No. 4 Dominio: Control sobre el Trabajo Modalidad Presencial	44
Tabla No. 5 Dominio: Demandas del Trabajo Modalidad Presencial	46
Tabla No. 6 Dominio: Recompensas Modalidad Presencial	47
Tabla No. 7 Dimensiones de riesgo psicosocial Extralaboral.....	48
Tabla No. 8 Porcentaje evaluado por nivel de riesgo	49
Tabla No. 9 Nivel de Estrés Modalidad Presencial	49
Tabla No. 10 Resultados Niveles de Riesgo Intralaboral Modalidad Teletrabajo.....	50
Tabla No. 11 Dominio: Liderazgo y Relaciones Sociales Modalidad Teletrabajo.....	52
Tabla No. 12 Dominio: Control sobre el Trabajo Modalidad Teletrabajo	53
Tabla No. 13 Dominio: Demandas del Trabajo Modalidad Teletrabajo	54
Tabla No. 14 Dominio: Recompensas Modalidad Teletrabajo.....	55
Tabla No. 15 Dimensiones de riesgo psicosocial Extralaboral.....	56
Tabla No. 16 Porcentaje evaluado por nivel de riesgo	57
Tabla No. 17 Nivel de estrés modalidad de teletrabajo	58
Tabla No. 18 Propuestas de Intervención Modalidad Presencial	65
Tabla No. 19 Propuestas de Intervención Modalidad Teletrabajo.....	67
Tabla No. 20 Análisis financiero (Costo - beneficio).....	73

Lista de Ilustraciones

Ilustración No. 1 Baremos para las dimensiones de la Forma A Intralaboral	38
Ilustración No. 2 Baremos para los dominios de la Forma A Intralaboral	38
Ilustración No. 3 Baremos para el formulario de factores de riesgo psicosocial intralaboral A y B	39
Ilustración No. 4 Baremos para las dimensiones Extralaboral	39
Ilustración No. 5 Niveles de riesgo del Estrés	40

Problema de Investigación

Descripción del Problema

El Coronavirus COVID 19, es una enfermedad generada por el síndrome respiratorio agudo severo coronavirus 2 (SARS-COV-2), el cual fue descubierto entre noviembre y diciembre del año 2019, en un mercado mayorista en Wuhan, la capital de Hubei, China (Naranjo Andrade, 2020), y fue definido como un brote infecciosos, que genera fiebre, tos y una enfermedad respiratoria aguda, que en casos extremos provoca neumonía, insuficiencia renal e incluso la muerte, no obstante se determinó que los síntomas de este virus son variables en cada persona y que generalmente la infección en humanos tiene una frecuencia leve (Sabino-silva et al., 2020), a pesar de ello, este brote epidémico generó una conmoción en toda la población debido a que en corto tiempo se propagó por el mundo, provocando la infección de miles de personas y la muerte de miles más (Ndairou et al., 2020), es por ello que la humanidad nuevamente se enfrenta a una pandemia después de más de 100 años (Moreno-Sánchez et al., 2018), donde los diferentes gobiernos han implementado acciones improvisadas para contener los estragos del virus y a su vez las empresas sean visto obligadas a realizar diferentes modificaciones estructurales y de procesos siendo el cambio de las modalidades de trabajo el más notorio, el cual se instauró con el fin de mantener la productividad y el desempeño de las empresas (Sierra Castellanos et al., 2014), teniendo en cuenta que el virus COVID-19 se encuentra en la saliva de las personas y su transmisión se genera por medio del aire, cuando hay contacto directo entre las personas (Sabino-silva et al., 2020).

Uno de los cambios más importantes y notables de la modalidad laboral es el trabajo en casa, el cual fue asumido inicialmente por los trabajadores y empleadores como una medida preventiva para frenar la transmisión del COVID 19 en las organizaciones (Arteaga, 2020), sin

embargo, con el transcurrir del tiempo y después de diferentes procesos de asimilación y de adaptación, las empresas evidenciaron que la modalidad de trabajo en casa cumplía con los requisitos necesarios y podía ser una forma de continuidad laboral (OMS, 2021), por lo cual muchas empresas optaron por la implementación de la contratación en esta modalidad y en teletrabajo, siendo esta última la que se encuentra legalmente constituida en Colombia desde hace 9 años, bajo la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015 (Sierra Castellanos et al., 2014); no obstante, muchos los trabajadores que se han visto afectados por estos cambios drásticos e inmediatos, perciben un aumento del riesgo psicosocial, ocasionado por el aumento de la carga y de la jornada laboral, asociado a la poca socialización, el encierro, la monotonía, el lidiar con problemas personales como la educación virtual de los hijos, el manejo del hogar y la interacción con la pareja (Martín & Díaz, 2020).

Además, se debe tener en cuenta que el nivel de estrés para cada persona, es particular y dependerá de la manera en que se maneje, si la activación o el esfuerzo es adecuado se generará un bienestar particular y profesional en sus labores, o por el contrario, si el esfuerzo es excesivo se generará una repercusión negativa sobre el desempeño laboral, lo que a su vez afectaría notablemente la productividad del trabajador. Según algunos autores (Durán, 2010; Verduzco et al., 2018) las principales repercusiones del estrés laboral son:

Salud física: trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculares, aumento del ritmo cardíaco, etc.

Salud Mental: (emocional/cognitivo): frustración, ansiedad/angustia, depresión, enojo/irritabilidad, baja autoestima, culpa, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad y bloqueo mental.

Aspectos Conductuales: Irritabilidad, mal humor, adicciones, agresividad y apatía.

Dimensión Social: Distanciamiento y/o dificultades en las relaciones de pareja, familia, amigos y compañeros de trabajo.

Es notable resaltar que la crisis de seguridad sanitaria genera estrés, angustia, depresión y pánico en toda la población, puesto que muchos han sentido temor o miedo de adquirir la enfermedad y morir a consecuencia de la misma (Monterrosa-Castro et al., 2020), Actualmente, existen diferentes investigaciones y artículos científicos enfocados a los efectos del SAR-COV2; como tal no hay un análisis específico que permitan comparar el riesgo psicosocial percibido entre un trabajador presencial y uno en teletrabajo, por ello nace la necesidad de evaluar el impacto que ha generado esta modalidad de trabajo en el riesgo psicosocial, realizando un comparativo entre la modalidad de teletrabajo y la modalidad de trabajo presencial en la empresa Globalwork en el año 2021, empresa dedicada a realizar estudios de seguridad e implementación de soporte emocional en organizaciones.

Pregunta Problema

¿Es el teletrabajo como resultado de la pandemia SARS COVID-2 19 frente al trabajo presencial, un determinante en el nivel riesgo psicosocial en la empresa Globalwork en el año 2021?

Objetivos

Objetivo General.

Evaluar si el teletrabajo como resultado de pandemia (SARS-COV-2) frente al trabajo presencial, es un determinante en el nivel de riesgo psicosocial en la empresa Globalwork para el año 2021.

Objetivos Específicos.

Conocer el nivel de riesgo psicosocial cual se encuentran sometidos los trabajadores tanto en modalidad de teletrabajo como presencial, mediante la aplicación de una prueba teniendo en cuenta los aspectos de la batería de riesgo psicosocial, a través de un formulario virtual en la empresa Globalwork

Analizar los datos obtenidos en la aplicación de la prueba, mediante una Macro de Excel, con el fin de conocer la diferencia del riesgo psicosocial producido en una modalidad de trabajo presencial frente a una de teletrabajo

Determinar si el teletrabajo ocasionado por la pandemia SARS COV-2, es un determinante del riesgo psicosocial en el año 2021, teniendo en cuenta la comparación del riesgo producido entre las dos modalidades de trabajo.

Identificar las posibles estrategias que se puedan implementar a la organización, teniendo en cuenta los resultados obtenidos para reducir los factores de riesgo, del grupo objeto o colaboradores.

Justificación

Debido a la pandemia del SARS-COV 2, se ha percibido un aumento en gran medida del riesgo psicosocial, siendo este un conjunto de elementos que afectan actualmente a los

trabajadores, puesto que estos se consideran como factores que influyen en la percepción de las personas frente a lo que está ocurriendo y que está relacionado con la forma existente de afrontar las situación (Naranjo Pereira, 2009).

En consecuencia, las empresas han optado por incursionar en la modalidad de teletrabajo y de trabajo en casa, con el fin de salvaguardar la integridad de los trabajadores y de sus familias ante la exposición latente al COVID 19, sin embargo, esto ha generado una desconexión e inconvenientes en los diferentes ámbitos de la vida en algunos colaboradores como, una amplia dificultad para cumplir y diferenciar los horarios del área laboral, familiar, personal y social, insuficientes condiciones laborales, en términos de inmobiliario (sillas, escritorios, computadores) y en servicios del hogar como la energía y/o el internet, afectando de forma directa al trabajador siendo este, el encargado de asumir todos los costos (Castro Mora et al., 2017), además se encuentra otro factor de riesgo asociado, que es el verse enfrentado a nuevas tecnologías (Rosario-Rodríguez et al., 2020) teniendo que asumir un nuevo aprendizaje y en muchos de los casos sin una orientación o asistencia adecuada por parte de la empresa, lo que se refleja en la baja y mala interacción social, mezclando asuntos de diferentes indoles, desembocando conflictos, riñas, irritación, malhumor entre otros, puesto que se integran todos los sistemas en uno solo (laboral, familiar y social) lo que de una u otra forma puede generar riesgo psicosocial (Santillán Marroquín, 2020).

Además, se deben tener en cuenta las variables internas y externas de cada colaborador, evidenciándose que los estresores, puede cumplir un papel fundamental en el estilo de afrontamiento ante situaciones nuevas. Por estresor se entiende como el agente interno o externo que, producto de factores cognitivos y perceptuales, la persona evalúa y conceptualiza en términos de las relaciones propias con los eventos, y provoca una respuesta de estrés; así mismo,

hay Estresores individuales: Cognitivo/afectivas, Conductuales y Demográficas; los estresores del entorno o extra organizativos comprende factores políticos, económicos, sociales y familiares que inciden sobre la persona (problemas como las guerras, el terrorismo, el hambre, la pobreza, el deterioro del medio ambiente, el cambio climático, los problemas en la educación, la salud, etc.) siendo nuestro enfoque, el estresor del entorno (Durán, 2010).

La empresa GLOBALWORK COLOMBIA, es una compañía que mantenía sus procesos de contratación en modalidad presencial en todos sus cargos, sin embargo, al iniciar el estado de emergencia, se adaptaron al trabajo en casa, para posteriormente incursionar en la modalidad de teletrabajo, siendo esta una modalidad flexible que mantiene el ritmo económico de la empresa y cuida de la salud de los globalworkers. Sin embargo, nace la necesidad de evidenciar cuales son los efectos a nivel de estrés en los trabajadores que están presencialmente y en teletrabajo; para así ejecutar futuros planes de mejora e igualmente, aportar económicamente, en el rendimiento de su talento humano y a la larga generar una mayor productividad y rentabilidad al negocio, al seguir un sistema de trabajo relacionado con el cumplimiento de objetivos y resultados (Santillán Marroquín, 2020)

Es de resaltar que, la percepción que puede tener cada colaborador, puede ser subjetiva, por tanto, es importante tomar un grupo presencial y uno de teletrabajo, que permita dar evidencia sobre, los niveles de estrés que se pueden experimentar, teniendo en cuenta que, actualmente, todos los cargos son administrativos y su herramienta principal de trabajo es un computador.

Adicional, no se encuentran investigaciones en Colombia que comparen el estrés evidenciado a nivel presencial y teletrabajo en la empresa Globalwork Colombia; lo que a su vez también podría aportar a otras compañías que estén interesadas en reducir el riesgo psicosocial y

consecuentemente generar un programa que se pueda adecuar mejor a las necesidades y potenciar las habilidades de afrontamiento según lo que se evidencie; teniendo como hipótesis que el trabajador en modalidad de teletrabajo evidencia mayor riesgo psicosocial que el trabajador en modalidad presencial.

Marco Referencial

Estado del Arte

Nacionales.

(Barbosa Izquierdo et al., 2020) **Factores de riesgo generadores de estrés laboral en trabajadores de la Armada Nacional durante la emergencia por Covid-19**, Trabajo de grado Politécnico Grancolombiano, Colombia.

Los autores exponen que debido a la cuarentena por COVID-19, los trabajadores de la Armada Nacional que se encuentran laborando desde casa presentan: conflictos familiares y laborales, alteraciones de la rutina, relaciones interpersonales inadecuadas, entre otros, afectando sin lugar a duda su calidad de vida al no saber de qué manera actuar ante múltiples estímulos, por ello mediante esta investigación se busca conocer y analizar la relación de las variables y la afectación en la calidad de vida y la transformación del trabajo en esta situación, se realiza una investigación de tipo cualitativo, con un desarrollo fenomenológico, en vista de que su intención es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno.

Los autores describen los diferentes factores de afectación generadas sobre los trabajadores de la armada nacional y determinan que el 80% de los trabajadores entrevistados perciben que aumentaron sus horas laborales desde que están en casa, además indican que han tenido cambios en su alimentación en un 60%, dolores de espalda o dolores musculares en un

40% y afectación tanto de la calidad como la cantidad de sueño, No obstante el 80% de los entrevistados manifestaron estar satisfechos al tener la libertad de organizar sus horarios y de esta manera tener tiempo para estar con la familia, en términos generales los colaboradores encuestados de la Armada Nacional hace connotar que un 70% se encuentran a gusto con la nueva modalidad, se expone que el estrés es un factor de riesgo que no puede ser ajeno al proceso de adaptación y aún más en un cambio tan brusco de modalidad laboral a causa de la pandemia del COVID-19, los autores indican que es importante establecer estrategias de atención para el estrés laboral generadas durante la cuarentena, por medio de la reducción en los efectos negativos causados por la sensación de estrés

(Parra Martínez et al., 2021) **“Causas y consecuencias de los riesgos psicosociales ocasionados por el teletrabajo en la gerencia de desarrollo del banco de Bogotá.”;**

Universidad EAN; Colombia

Los autores Mendoza, Meza, Parra y Pérez, desarrollan una investigación de enfoque cuantitativo descriptivo, puesto que buscan determinar las causas y consecuencias de los riesgos psicosociales que presentan los teletrabajadores de la Gerencia de desarrollo del Banco de Bogotá, mediante la implementación de un formulario teniendo en cuenta el aumento masivo de teletrabajadores por causa del COVID 19.

Los autores indican que el banco desde tiempo atrás se encontraba ejecutando pruebas y ensayos para la implementación del teletrabajo en sus operaciones considerando los múltiples beneficios que acarrea esa modalidad de trabajo, sin embargo, numerosas empresas del país se vieron forzadas a implementar el teletrabajo y/o trabajo en casa, con el fin de no detener los procesos de producción relacionados con las largas cuarentenas que se establecieron en el país para tratar de disminuir el contagio del COVID 19, en su estudio resaltan que el cambio brusco y

repentido en la modalidad de trabajo repercutió directamente en diferentes aspectos de la vida de los trabajadores pero principalmente en su estado emocional, además mencionan que se aumentó la probabilidad de desarrollar enfermedades ocasionadas por el estrés laboral, la ansiedad y el aislamiento social, categorizando a la gerencia de desarrollo del banco de Bogotá en un nivel de riesgo psicosocial medio, también sugieren que este nivel de riesgo se puede controlar con asesorías y acompañamientos por parte de la organización a fin de evitar repercusiones negativas en la salud de los teletrabajadores.

(Naranjo Andrade, 2020) **Nivel de Estrés Laboral en los Profesores de la Facultad de Filosofía, Letras Y Ciencias de la Educación ante la Modalidad de Teletrabajo durante la Emergencia Sanitaria debido a la Pandemia de Covid-19**, Trabajo de Grado, Colombia

Se realiza una investigación cuantitativa con enfoque no experimental, con el fin de evaluar el nivel de estrés laboral en modalidad teletrabajo, al cual se encuentran sometidos los profesores de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la educación de la Universidad del Azuay, teniendo la emergencia sanitaria por COVID-2019, para el desarrollo de la investigación los autores aplican un test y una batería de apreciación del estrés a 16 profesores, obteniendo como resultado que un 64% de la población afirma que el teletrabajo es beneficioso pues permite una mayor interacción con la familia, además señalan que no se sienten controlados, indicando que un 62,5% estaría dispuesto a continuar con la modalidad de teletrabajo, pero que en rangos generales un 70% preferiría volver a su modalidad de trabajo tradicional, por su parte los autores indican que el tiempo y la calidad familiar se afectado notablemente y que no tienen inconvenientes, que en contexto general el 81% de la población objeto se categoriza por estar en una nivel de estrés leve y manejable.

(Bernal Pinilla et al., 2021) **Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por COVID-19 en Bogotá**, Trabajo de grado Universidad ECCL, Bogotá

Los autores Bernal, Gómez y Suárez, afirman que por las medidas de distanciamiento social y limitaciones a la movilidad de forma prolongada se adoptó el “trabajo en casa” como una modalidad transitoria de trabajo como consecuencia de la pandemia COVID 19, de igual forma indican que esta modalidad carece de las medidas de protección para la salud y de prevención de los riesgos psicosociales y de estrés, motivo por el cual realizan un estudio enfocado en el análisis del riesgo psicosocial y de estrés que experimentan los trabajadores en casa.

Esta es una investigación cuantitativa, descriptiva y exploratoria puesto que el instrumento de medición es un encuesta, la cual permite realizar análisis de frecuencias y conocer el fenómeno estudiado, esta corresponde a un paradigma empírico analítico positivista, para este estudio se realizó una encuesta a 124 personas, donde evaluaron factores intralaborales, extralaborales y del individuo, encontrado altos índices de exposición al riesgo en aspectos como la comunicación, conflictos intralaborales, conflictos intrafamiliares, horarios y jornada laboral, acceso a compañeros y superiores, planeación, organización del trabajo, y el uso de las tecnologías, alcanzando niveles de exposición al riesgo que varían entre un 20% al 50%, no obstante uno de los aspectos más relevantes con mayor nivel de riesgo fue el locativo, puesto que se presenta una carencia masiva de equipos inmobiliarios para la ejecución de las labores,

Internacionales.

(Lara & Alberto, 2020) “**Análisis comparativo del teletrabajo con el trabajo en campo**”; Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, Ecuador

El autor Alberto Méndez, compara la modalidad de teletrabajo frente al trabajo en casa, y describe al teletrabajo como el trabajo en el que los empleados realizan sus actividades

laborales en un lugar físicamente aislado de la oficina u organización, el cual es asistido por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), además afirma que el teletrabajo genera un variado número de beneficios que afectan tanto a empleadores como empleados, puesto que el teletrabajo mejora las condiciones vida personal, mejora notablemente la calidad del trabajo, aumenta la productividad y es más notable la responsabilidad, minimiza los costos y mitiga positivamente el estrés, por su parte las organizaciones y empresas requieren de una menor infraestructura, minimiza los costos de alimentación, reducen los subsidios de movilización de empleados, eliminan la dotación, se disminuyen los permisos por calamidad doméstica, y genera apoyo a personas en estado de discapacidad o enfermedades catastróficas, a mujeres en estado de gestación y/o lactantes, y adultos mayores, además la sociedad también se beneficia puesto que se disminuye el tráfico urbano, la contaminación y se produce un incremento de nuevos empleos.

No obstante, también resaltan algunas desventajas de esta modalidad de trabajo como, la adaptación del personal, la necesidad de capacitar y generar nuevas habilidades y destrezas tecnológicas, además, obliga a generar nuevas rutinas, nuevos procesos, se destaca una disminución en la prestación de servicios social y en el gran cambio que deben realizar las empresas puesto que necesitan implementar equipos tecnológicos, y establecer mecanismos de control remoto;

Méndez, realizó una investigación de tipo descriptiva y cualitativa y como metodología se apoyaron en encuestas, las cuales fueron estructuradas con 20 preguntas, enfocadas en tres dimensiones una personal, una organizacional y un espacio temporal.

En cuanto al contenido del documento, se demuestran muchos beneficios del teletrabajo sin embargó, falta más claridad en los resultados, la información fue muy corta respecto a la modalidad de trabajo tradicional, es importante profundizar en cuanto al paralelismos y la

comparación entre las dos modalidades, a pesar de que los autores afirman que es beneficioso el teletrabajo, no se percibe claramente el porqué es más beneficioso que el trabajo tradicional.

(Hill et al., 2003) **“Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life”**, Journal of Vocational Behavior, academic press, Estados Unidos.

Los autores Jeffrey Hill, Maria Ferris y Vjollca Märtinsona, analizan y comparan tres modalidades de trabajo; El teletrabajo, el trabajo en oficina virtual y el trabajo tradicional, el primero lo definen como: el trabajo periódico fuera de la oficina principal, uno o más días a la semana, ya sea en casa, en el sitio de un cliente o en un centro de teletrabajo y al segundo como una forma de teletrabajo sin teletrabajo, donde a los empleados se les proporcionan los medios portátiles para realizar su trabajo y ellos deciden trabajar donde sea que tenga sentido, Este estudio utiliza un marco conceptual y una teoría sustantiva trabajo/familia determinada como teoría del derrame, la cual postula las condiciones bajo las cuales el derrame entre el microsistema de trabajo y el microsistema familiar es positivo o negativo, como metodología se apoyaron en encuestas y estudiaron variables como el desempeño laboral, la motivación laboral, la retención laboral, el éxito de la carga de trabajo, la oportunidad profesional, equilibrio trabajo / vida y éxito personal / familiar.

Los autores se exponen que el teletrabajo independientemente del lugar de trabajo, aumenta el desempeño laboral y la productividad, se reducen los ausentismos, los costos laborales y se mejora la efectividad operativa, también aumenta la motivación y la satisfacción laboral, puesto que se genera una mayor dedicación y se elimina el tiempo perdido, sin embargo, también afirman que el teletrabajo puede conducir a una menor sinergia, debido a que el aprendizaje es menos informal, a una cultura organizacional débil, se genera menor

disponibilidad en tiempos habituales y una pérdida de comunicación no verbal, además, también se producen inconvenientes en el progreso profesional, ya que se genera un aislamiento, una ansiedad profesional, un temor a convertirse en un adicto al trabajo, también se percibe resentimiento por parte no teletrabajadores, explotación, se recibir menos pago/beneficios, no se garantiza la misma seguridad laboral que sus contrapartes, se generan conflictos de trabajo-familia y finalmente se produce mayor riesgo de agotamiento, además cuanto esto se combina con las tareas domésticas y el cuidado de los niños, se generan mayores inconvenientes.

En esta investigación los autores determinan que el 93% encuestados afirmaban que el teletrabajo generaba un impacto positivo en su productividad, y el 74% de los trabajadores en oficina virtual afirmaron lo mismo, destacando que la percepción de los trabajadores es positiva ante el teletrabajo, también determinaron que el teletrabajo fue el que mejor resultados tuvo en comparación con sus contrapartes, puesto que alcanzo un positivismo en la mayoría de las variables, seguido por el trabajo en oficina virtual y por último el trabajo tradicional, por otro lado determinaron que en la modalidad de teletrabajo genera la mayor cantidad de horas de trabajo laboral, incluyendo las complementarias, alcanzando 96 horas a la semana, seguido por la oficina virtual (76h) y por último el trabajo en casa (57h), con respecto a las horas dedicadas al hogar, el teletrabajo alcanza 26 horas semanales, seguido por el trabajo tradicional (24h) y por la oficina virtual (20h), frente al tiempo transporte, el teletrabajo alcanza 1,5 horas, mientras que la oficina virtual y el trabajo tradicional alcanzan 1,5h y 5,3h respectivamente.

Por otro lado, en un análisis estadístico, ellos concluyen que realmente no mostraron diferencias significativas entre las evaluaciones de desempeño, y que probablemente a los encuestados les guste la flexibilidad que brindan estos lugares alternativos y eso fue lo que actuó como un efecto de halo positivo, para las organizaciones el teletrabajo es asumido como una

reducción de gastos lo que constituye argumento suficiente para su adopción, además esta modalidad está asociada con un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida socio personal, también se observó que se optimiza el tiempo, independientemente de la hora, puede traducirse en un mejor equilibrio entre el trabajo y la familia. Una razón común para implementar lugares de trabajo alternativos, como tal las comparaciones directas revelaron que los trabajadores de oficinas virtuales y los teletrabajadores tenían más probabilidades de ver una oportunidad de avanzar en su carrera con optimismo, Finalmente, se concluye que el teletrabajo ofrece el potencial de permitir a los empleados equilibrar mejor la vida laboral y familiar y, al mismo tiempo, mejorar el rendimiento empresarial.

En cuanto al contenido del documento, se visualizan una metodología muy específica que permite tener claridad acerca de los temas tratados, además se evidencia un largo y constructivo análisis de resultados que aportaran información suficiente, sin embargo, esta investigación fue realizada en el año 2003, lo que implica un alto grado de desactualización en la información y mucho menos información relevante durante el COVID – 19

Giniger, N. (2020) **“Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia.”** Observatorio Latinoamericano y Caribeño, Argentina

En este estudio lo autores realizan una revisión general del teletrabajo, destacando sus implicaciones en el contexto actual y los desafíos que supone para la clase trabajadora, debido a la proliferación del teletrabajo a causa del aislamiento social preventivo y obligatorio, lo que a su vez ha generado nuevas preguntas y desafíos para los mismos, inicialmente los autores definen el teletrabajo como una modalidad de organización del trabajo, que implica la cooperación entre la gran industria pero en espacios diferentes inclusive muy distantes entre sí, es como una reorganización del trabajo el cual se desarrollaba en el establecimiento de cada institución, dicha

reorganización del trabajo es posible gracias al avance de las tecnologías de información y comunicación, además los autores indican que esta modalidad de trabajo se puede dividir en, teletrabajo offline: trabajo por objetivos y teletrabajo online: desarrollo de las actividades igual a como si estuviera en el establecimiento laboral y resaltan algunos de los aspectos más importantes del teletrabajo como la flexibilización del tiempo, el sesgo de género, el control laboral y la propaganda a favor en tiempos de Covid-19, siendo este último el de más interés para nosotros.

En dicha sección los autores indican como ciertos eslóganes se asocian al teletrabajo como el “Trabajar sin moverse de casa”, percibido por las empresas como una gran beneficio dado que con esta modalidad se reduce la movilización, los horarios, la inversión en mobiliario sin embargo también indican que la realidad es diferente, dado que el espacio domestico está lleno de conflictos, además los insumos laborales son asumidos por el trabajador, de igual forma se genera conflicto tecnológico por el aumento del servicio de internet y sus continuas caídas., por otro lado los autores también asocian otro lema como “en teletrabajo se gasta menos”, sin embargo, el cambio de modalidad obliga al trabajador a hacerse cargo de los costes de los servicios públicos que en modalidad presencial eran asumidos por el empleador, finalmente en esta sección también se observa la frase “Teletrabajo sinónimo de mayor autonomía y libertad” la cual es un lema neoliberal que permite expresar él se tu propio jefe, sin tener encuentra toda la repercusión que vienes detrás, como tal este artículo es interesante se establecen conceptos populares que deben estudiarse a profundidad dado que el teletrabajo es una buena modalidad de trabajo son embargo se deben estudiar todos sus posible incidencia en la vida de los colaboradores

(Rosario-Rodríguez et al., 2020) **Demandas Tecnológicas, Laborales y Psicológicas del Teletrabajo durante la Pandemia por COVID-19**, San Juan de Puerto Rico

Los autores resaltan las diferentes los inconvenientes generados a consecuencia de la pandemia como los cambios en las modalidad de trabajo y de enseñanza, los beneficios y aspectos negativos de las mismas, también indican como la educación superior se adaptó en esta coyuntura, donde exponen que la implementación repentina de modelos de aprendizaje a distancias sin considerar políticas de implementación y capacitación eficientes han generado que el estudiante universitario experimente dificultades y barreras en su proceso educativo, este estudio se basa en un diseño no experimental exploratorio-descriptivo, cuyo objetivo es examinar las demandas tecnológicas, académicas y psicológicas que pueden experimentar los estudiantes universitarios de diversas universidades en Puerto Rico, teniendo en cuenta el cambio abrupto en la modalidad de enseñanza y aprendizaje generado por la propagación de COVID-19.

Obteniendo como resultado que un 61,1% de los estudiantes no se sentía satisfecho con las clases en línea, donde resaltaban como consecuencias los problemas de conexión, la sobre carga de trabajos, la falta de conocimiento de los docentes en el uso de herramientas tecnológicas, el desorden entre otras, un 84% de los estudiantes poseían los instrumentos necesarios para la ejecución de sus actividades académicas, sin embargo resaltan que nunca recibieron apoyo por parte de la universidad en la promoción de esta nueva modalidad o de gestión del cambio, otro aspecto que resaltan es la parte académica, en la cual 83, 2% de los estudiantes indica que esta carga aumento drásticamente y que no fueron guiados adecuadamente en el tránsito de una modalidad a la otra y finalmente los autores afirman que las demandas psicológicas de los estudiantes aumentaron principalmente en los niveles de estrés 90% y ansiedad 83,3%, además mencionan que el balance de vida de los jóvenes se vio afectado negativamente en 70,1%.

(Pazmiño Ceballos & Merino Salazar, 2020) **Prevalencia de estrés en trabajadores de una empresa textil en Quito que laboran en medio de las condiciones de emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19;** Universidad Internacional SEK, Quito

Los autores realizan un estudio descriptivo de corte transversal en 101 trabajadores entre personal administrativo y operativo en modalidad presencial en una empresa textil ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, con el fin de conocer el nivel de estrés Laboral en trabajadores de una Industria Textil en Quito en el contexto de la pandemia por COVID-19, para el cual utilizan como herramienta de evaluación la batería de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana de Colombia, en su tercera versión. Encontrándose que, el 66,3% de los empleados presenta grados de estrés altos a muy altos, además identifican que el personal administrativo presenta mayores niveles de estrés que el personal operativo, también destacan que las personas mayores a 50 años poseen los niveles de estrés más altos, finalmente concluyen que el estrés laboral debe ser considerado como una amenaza en la industria y que se deben promover programas y estrategias para la regulación mental y emocional de los trabajadores.

(Arce Espinoza & Rojas Sáurez, 2020) **Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica,** Reserch Journal UNED.

En esta investigación los autores realizan un análisis de dos modalidades de trabajo con el fin de determinar si la satisfacción es mayor en teletrabajo que en trabajo presencial y si el nivel de estrés que poseen los teletrabajadores es menor que el que poseen en modalidad presencial, para ello determinan una muestra 350 funcionarios presenciales y 300 funcionarios teletrabajadores y aplican un cuestionario de siete secciones a través del software LIMESURVEY.

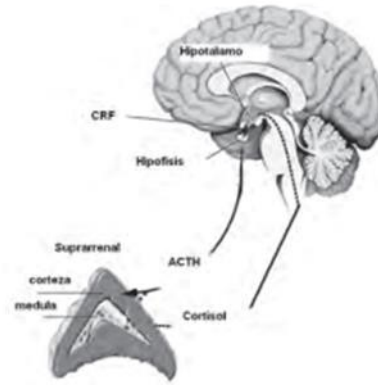
Como resultados los autores resaltan que los teletrabajadores se encuentran en una edad promedio de 35 años, que un buen porcentaje se encuentra casado, que hay más presencia de mujeres, que la mayoría son profesionales y no tienen hijos, por su parte del grupo presencial se indica que se encuentran en una edad promedio de 30, que se destacan por estar divorciados, separados o viudos y que poseen dos hijos o más, además comprueban que en efecto la satisfacción del teletrabajador es mayor y que su nivel de estrés es menor que en los trabajadores presenciales.

Marco Teórico

Generalidades del Estrés.

El término estrés —del inglés stress, fatiga— (Vales, 2012), es un estado patológico, una reacción del ser vivo ante situaciones amenazantes con objetivo de supervivencia. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como «el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción» (Torrades, 2007), además este se divide en dos tipos, eustrés caracterizado por provocar respuestas eficaces y controladas para generar una mejor adaptación y disestrés, quien está más asociado a respuestas prolongadas en el tiempo que puede desencadenar en problemas en la salud.

La respuesta fisiológica al estrés, se origina en el eje hipotálamo-hipófisis-adrenal (HHA), en el sistema límbico y se considera como el de mayor importancia en lo relacionado a la producción de estrés, como se observa en la siguiente figura:



Eje hipotálamo-hipófisis-adrenal (HHA) (Vales, 2012)

Además, las neuronas involucradas en la respuesta al estrés son responsables de la regulación neuroendocrina, autonómica y conductual, que se encuentran en el núcleo paraventricular (NPV) dentro del hipotálamo.

Cambios fisiológicos generados por el estrés

Descargas en el sistema nervioso autónomo (SNA). Aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, dilatación de las pupilas, aumento de la sudoración e inhibición de la motilidad intestinal.

Descargas al sistema límbico generando la respuesta de ansiedad

Liberación de neurohormonas como el factor de liberación del ACTH o corticotrofina)

Activación de glucocorticoides como el cortisol en la suprarrenal. Esta hormona es la encargada del metabolismo de los hidratos de carbono, proteínas y grasas. Liberándose al torrente sanguíneo junto con la adrenalina y la noradrenalina, aumento de niveles de glucosa en sangre.

Liberación de B-endorfinas

Acción sobre el hipocampo (procesos mnésicos) y sobre el sistema inmune (modifica la actividad).

Este ciclo en condiciones normales tiene una presentación circadiana relacionada con los periodos de sueño-vigilia.

La respuesta de estrés, tienen un carácter individual y depende de la fisiología, además se puede clasificar en ultrarrápida, donde una exposición de segundos seguidos genera liberación de catecolaminas, activación del sistema límbico, modo de supervivencia, asociación de estímulo con una respuesta afectiva, sistema nervioso autónomo, taquicardia, aumento de la presión arterial, movilización de energía hacia los músculos, activación inmunológica, retención de agua con vasoconstricción; rápida, donde se genera una liberación de glucocorticoides y endorfinas, aumenta el flujo cerebral sanguíneo, se utiliza más la glucosa, se puede generar una pérdida del apetito y disminución de los sistemas gonadotrópicos y por ultimo una respuesta mediata, caracterizada por mantener los niveles de actividad y funcionamiento, persiste liberación de glucocorticoides, una disminución de la libido sexual y de la función tiroidea.

El estrés también se puede clasificar, teniendo en cuenta el estresor, exactamente se cataloga en, estímulo, donde las fuerzas externas producen cambios transitorios o permanentes, percepción, donde los procesos individuales son la respuesta al estímulo y pueden dejar secuelas físicas, psicológicas o ambas, interacción persona-ambiente, donde se producen desajustes entre demandas de la situación y capacidades de las personas para enfrentar el estímulo y por último, respuesta individual bien sea fisiológicas o psicológicas ante los estímulos (Peiro, 1993)

A su vez, los estresores se pueden clasificar según la presentación mediante estos trece criterios (Orlandini, 2012):

Momento en que actúan (remoto, reciente, inmediato)

Periodo en que actual (muy breves, breves, prolongados, crónicos)

Repetición del evento traumático (único o reiterativo)

- Cantidad de presentación (único o múltiple)
- Intensidad de impacto (micro/macro)
- Naturaleza del agente (físicos, químicos, fisiológicos)
- Magnitud social (microsociales, macrosociales)
- Contexto del trauma (sexual, marital, laboral)
- Realidad del estímulo (representado, imaginario, real)
- Localización de la demanda (exógena, ambiental, endógena)
- Relaciones intrapsíquicas (sinergia positiva, negativa, antagonismo, ambivalencia)
- Efectos sobre la salud (positivo/negativo)
- Formula Eustrés/ Disestrés (factor formativo o causal de enfermedad)

En lo referente a los estresores producidos específicamente en el ámbito laborales, los siguientes, estresores del ambiente físico (ruido, vibración, iluminación, etc.), demandas estresantes del trabajo (turnos, sobrecarga, exposición a riesgos), contenidos del trabajo (oportunidad de control, uso habilidades, variedad de tareas, feedback, identidad de tarea, complejidad del trabajo), estrés por desempeño de roles, (conflicto, ambigüedad y sobrecarga), relaciones interpersonales y grupales (superiores, compañeros, subordinados, clientes), desarrollo de carrera. (inseguridad en el trabajo, transiciones), estresores en diferentes estadios, nuevas tecnologías. (Aspectos ergonómicos, demandas, adaptación a cambios, implantación), estructura organizacional, clima organizacional, estrés por la relación trabajo / otros ámbitos de la vida (familia, etc.) (Peiro, 1993).

Estrés en tiempos de COVID 19.

La pandemia de COVID 19 está afectando en diferentes niveles a todos los países del mundo, generando situaciones críticas en empresas, aumentando el desempleo y provocando

dificultades económicas en la mayoría de familias y/o personas (Valrero Cedeño et al., 2020). Lo que, ha desencadenado un sin número de respuestas fisiológicas en el ser humano, teniendo en cuenta a las medidas de aislamiento social, como las principales generadoras de estrés, ansiedad y miedo, ante las diferentes repercusiones que tiene el virus, tanto a nivel social y cultural como a nivel económico y laboral, lo que de cierta manera reta los mecanismos de regulación emocional y a la capacidad de adaptación a la vida cotidiana del ser humano (Muñoz Fernández et al., 2020). Se debe destacar que las personas en constante aislamiento social y el poco contacto con otros individuos, son más propensos a desarrollar desde síntomas aislados como trastornos mentales, depresión, estrés postraumático etc. Lo que a su vez puede generar desmoralización, desamparo y estado de duelo (Ramírez-Ortiz et al., 2020).

Se identifica que, la población más joven y las personas con enfermedades crónicas ha referido un mayor nivel de sintomatología de estrés que el resto de población (Barranza Macías, 2020). Por lo que, es importante mencionar que, cada persona y sujeto, a partir de su sector laboral, educativo y edad biológica, experimenta diferentes niveles de estrés, según su exposición al COVID 19 y a otros aspectos que pueden incidir en la manera de afrontar la situación actual. Por otro lado, las familias en especial los encargados del hogar, han empezado a adoptar diferentes roles, a causa de los cierres temporales en las escuelas y otros establecimientos; causando agotamiento emocional, estrés, ansiedad y burnout. Otro ámbito, que ha sido impactado directamente, son los trabajadores de la salud, ya que atienden a pacientes infectados con el virus SARS-COV 2; creando temor a ser contagiados y estrés al tener el virus en el sistema (Caccia et al., 2020).

Algunas investigaciones abordan que, el estrés generado por la sobre información, tanto de las noticias de cadenas oficiales como de canales no oficiales incluyendo noticias falsas,

cadena, publicaciones en redes sociales y otras plataformas generan estrés, por lo cual se sugiere a los gobiernos tomar medidas de control en la cobertura de noticias no oficiales y publicar oportunamente la información relacionada con COVID - 19. Dado que, en estas plataformas, se producen noticias masivas, erróneas y que incentivaban el miedo y el estrés colectivo (Barranza Macías, 2020).

Finalmente, las respuestas psicológicas a una pandemia suelen ser ligeras, pero aún se pueden observar resultados emocionales a largo plazo; que dependen de ciertas características individuales, como intolerancia a la incertidumbre, susceptibilidad a la enfermedad o la ansiedad (Pazmiño Toledo, 2021), y a su vez estas respuestas serán influenciadas por las técnicas, herramientas, historia de aprendizaje y otros elementos culturales y familiares, que afectan de manera positiva o negativa, ante la reacción a ciertas situaciones. En consecuencia, se puede afirmar que el estrés emocional tiene secuelas neurobiológicas, que incrementan la probabilidad de agravar enfermedades ya existentes y la vulnerabilidad a reunir criterios para un trastorno mental, en particular trastornos de ansiedad depresivos, del sueño y de estrés agudo (Pazmiño Toledo, 2021)

Riesgo psicosocial y estrés en modalidad presencial en pandemia.

Atalaya y colaboradores definen el estrés laboral como la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral puede estar por arriba de sus capacidades y sus recursos para afrontarlas (Atalaya, 2001), y Jaramillo afirma que la modalidad de trabajo presencial, es en la que se encuentran los trabajadores independientemente de su tipo de contratación, en donde debe asistir físicamente a las instalaciones de la empresa, y además está caracterizada por, tener un horario establecido y estar a disposición el 100% del tiempo.

Es importante resaltar que, el estrés se puede generar en el trabajo de modalidad presencial, por la apatía hacia el puesto de trabajo, por la incertidumbre en la estabilidad en un cargo y/o por el índice de desempleo que puede tener cada país, lo que incide directamente en la exposición de estrés en cada organización e incluso en la normalización de este tipo de características como parte del clima laboral y cultural. (Atalaya, 2001), El estrés laboral puede ser generado por elementos como:

Factores ambientales: la incertidumbre económica, la economía del país, incertidumbre política y tecnológica.

Factores organizacionales: demandas de la tarea, demandas del cargo, demandas interpersonales, estructura organizacional, liderazgo organizacional y etapa de vida de la organización.

Factores individuales: problemas familiares, problemas económicos, historia de aprendizaje, herramientas de afrontamientos y personalidad. (Atalaya, 2001)

Se resalta que, algo que también influye en las situaciones estresantes, es como el individuo percibe la situación, la experiencia laboral, el respaldo social en relación con los colegas y jefes, el grado de control que tiene sobre el contexto y su tipo de personalidad. Algunas investigaciones dividen las ocupaciones en 4 categorías (Atalaya, 2001):

Empleos activos: tienen presión en el rendimiento, pero están sujetos a la autonomía de cada empleado.

Empleos de poca tensión: no tienen una demanda mayor en el empleado y conceden un mayor espacio de tiempo para la toma de decisión.

Empleos pasivos: tiene poca demanda en el individuo y no promueve el aprendizaje continuo.

Empleos con gran intención: tiene una demanda significativa con el empleado y poco tiempo para tomar decisiones. Además de ser, horarios largos y procedimientos rígidos.

Finalmente, debido a lo anterior, las empresas han identificado que el rendimiento de cada colaborador, se ve afectado por el estrés que puede experimentar en su puesto de trabajo, por tanto, se están interesando por crear programas de capacitación y bienestar laboral y así, generar mejores resultados. Es fundamental resaltar que la actual pandemia del SARS COV-2, crea estrés en particular en la modalidad presencial dado que se tiene que hacer uso del transporte público, donde se observan aglomeraciones constantes y además contacto con compañeros de trabajo con posibilidad de contagio latente.

Riesgo psicosocial y estrés modalidad teletrabajo en pandemia.

Diferentes autores definen el teletrabajo como una forma o modalidad de trabajo y/u organización (Pagès Dasunción, 2020), que se realiza o se puede llevar a cabo en los locales de la empresa, o se efectúa fuera de estos de forma remota, lo que permite desempeñar las actividades o presentación de servicios para lo que se contrataron, apoyándose en el uso de uso de las tecnologías de la información y la comunicación TIC's (Olivares Andrade, 2014).

En la literatura existente, se resaltan diferentes ventajas de la adopción de la modalidad de teletrabajo, como también se señala algunos inconvenientes o debilidades de la modalidad (Pagès Dasunción, 2020), en lo referente a las ventajas del teletrabajo, son muchos los autores que resaltan y demuestran mejoras tanto para la organización y el trabajador como para la sociedad y el medio ambiente. Principalmente el teletrabajador se ve beneficiado por que aumenta la felicidad, reduce el estrés (Olivares Andrade, 2014), mejora las condiciones de vida, de salud, principalmente por la autonomía a la hora de ejecutar las labores, se reducen los ausentismos y las calamidades domésticas (Lara & Alberto, 2020), hay más tiempo en familia, entre otras por su

parte las empresas reportan aumentos en la productividad y reducción de costos empresariales (Hill et al., 2003).

En lo relativo a las desventajas del teletrabajo, se señalan que hay una alta posibilidad vulnerar la igualdad entre los trabajadores tradicionales frente a los teletrabajadores (Valero-Pacheco & Riaño-Casallas, 2020), también se evidencia la dificultad en la adaptación, aparición de tecnoestrés, aumento de la jornada y del ritmo de trabajo, el aislamiento o sensación de soledad, las alteraciones en las relaciones familiares, puesto que, la vida laboral y la de ocio se fusionan con el teletrabajo (Pagès Dasunción, 2020), la presencia y/o aumento de enfermedades y trastornos osteomusculares, un bajo o nulo soporte social por parte de superiores y compañeros, lo que a su vez afecta la interacción laboral empleados-empleados y empleados-superiores, complicaciones en el manejo de los horarios y la alimentación, se genera miedo por poder perder el trabajo, al no divisar correctamente el vínculo laboral, lo que conduce directamente a el aumento de la tensión y el estrés, además de ansiedad, irritabilidad, estados depresivos o generar enfermedades como burnout (Rubini, 2013).

El teletrabajo en Colombia, se incorpora en la legislación vigente mediante la ley 1221 de 2008, donde se estipula que se trata de una forma de organizar el trabajo a distancia con el uso de las TICs, por ello, el teletrabajador tiene derecho a protección frente posibles riesgos laborales con el fin de prevenir enfermedades y accidentes laborales, además el empleador tiene la obligación de aplicar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), donde se incluyan las acciones o medidas de control a este tipo de modalidad (Valero-Pacheco & Riaño-Casallas, 2020), esta es la forma correcta de adopción del teletrabajo, con todos los aspectos técnicos claros, sin embargo a raíz de la emergencia sanitaria COVID 19, se implementó el trabajo en casa o el teletrabajo de manera forzada.

Como ya se mencionó anteriormente el trabajo presencial ha sido por muchos años la única modalidad laboral existente en las organizaciones e instituciones o empresas, la presencialidad fue el centro de trabajo y el fundamento de control de los trabajadores, no obstante, con la aparición de las TIC's, el teletrabajo tomo más relevancia y se empezaron a tenerlo en cuenta como una forma más de trabajo, hasta que se generó la emergencia sanitaria COVID 19, la cual permitió que se produjera un avance impresionante en la modalidad de teletrabajo, generándose múltiples beneficios e inconvenientes a la vez, sin duda estas dos modalidades de empleo son generadoras de estrés, diferentes estudios demuestran la presencia del estrés ocasionada por diferentes factores pero muy pocos relacionados en épocas de pandemia

Lourdes Arce Espinoza y Karla Rojas Sáurez, realizaron un estudio de la satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica, donde ellas determinan que los funcionarios teletrabajadores perciben mayor satisfacción, al destacarse una diferencia significativa con relación a la modalidad de trabajo presencial, además resaltan que los funcionarios teletrabajadores perciben menos estrés que los trabajadores presenciales y aseguran que se puede considerar que el teletrabajo tiene un efecto positivo en ambos aspectos (Arce Espinoza & Rojas Sáurez, 2020)

Por su parte Méndez, indican que un 62% de los encuestados tienen un alto nivel de satisfacción con el teletrabajo y un 58% afirman que con esa modalidad serían altamente productivos, también resaltan que disponen de las facilidades de espacio y de equipamiento, afirmando que el teletrabajo es beneficioso frente al trabajo en campo, pero también resaltan que existe un porcentaje significativo que prefiere trabajo en campo y que no todos los trabajadores y trabajos pueden acogerse a una u otra modalidad de trabajo (Lara & Alberto, 2020) .

Como se puede observar ambos estudios permiten asumir que el teletrabajo es una modalidad óptima para realizar o practicar el ejercicio laboral, sin embargo en el estudio realizado por Jeffrey Hill, Maria Ferris y Vjollca Mårtinsona indican que realmente no se demostraron diferencias significativas entre las evaluaciones de desempeño, y que probablemente a los encuestados les guste la flexibilidad que brindan estos lugares alternativos y eso fue lo que actuó como un efecto positivo sobre su perspectiva y satisfacción (Hill et al., 2003)

Marco Legal

Los términos de búsqueda para la elaboración del marco legal se establecieron con base al marco normativo aplicable y el estudio de varias entidades reguladoras.

Ley 1010 de 2006. Establece la prevención y la corrección de las conductas de acoso laboral, Esta es la primera ley que se enfoca en el acoso laboral por Parte de los Riesgos Psicosociales, lo define y expone sus modalidades, Maltrato Laboral, Persecución Laboral, Discriminación Laboral, Entorpecimiento Laboral, Inequidad Laboral y Desprotección Laboral

Resolución 2462 de 2008. Determina roles y responsabilidades para la identificación, evaluación prevención intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial, adicional es la que empieza hablar de los riesgos psicosociales concretamente e indica una ruta para el abordaje de estos riesgos

Expone que el empleador debe realizar un análisis epidemiológico y determinar perfiles de riesgo recolectando información de sus empleados en 3 áreas principales (Intralaborales, Extralaborales y Condiciones Individuales)

Determina las medidas de intervención a riesgos psicosociales, medidas correctivas y preventivas de acoso laboral

Indica el adelanto de programas de epidemiología y el contenido de estos y establece el proceso para determinar patologías causadas por estrés ocupacional

Ley 1221 de 2008. Establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones, donde se expone:

El fundamento y la definición del teletrabajo, las características para su implementación, y las garantías laborales, sindicales y de seguridad social

Resolución 652 de 2012. Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, además configura la implementación, conformación y el funcionamiento del comité de convivencia laboral, para lo cual expone:

Determina la conformación, participantes según la empresa, impedimentos y funciones, las funciones del comité de convivencia laboral, los recursos y la interacción que existe con el COPASST y los recursos humanos

Resolución 1356 de 2012. Modifica la resolución 652 de 2012, específicamente modifica los artículos, 3, 4, 9 y 14 de la resolución 652 del 2012, en las siguientes cuestiones

Modifica la conformación del comité de convivencia laboral de la empresa, establece que solo se debe conformar un comité por empresa.

Modifica las reuniones del comité las cuales pasan hacer trimestrales o extraordinarias en caso necesario, establece que el periodo de transición va hasta el 31 de diciembre de 2012

Decreto 1477 de 2014. Se expide la tabla de enfermedades laborales, donde se dictamina todos los agentes de origen laboral que pueden ocasionar una enfermedad laboral, de igual forma categoriza y/o clasifica las enfermedades laborales

En la sección 1, en el literal 4 se mencionan específicamente los agentes psicosociales, en la sección 2, establece que todo el grupo 4, está relacionado con patologías mentales y del comportamiento

Resolución 1072 de 2015. Establece el Decreto único reglamentario de sector trabajo, el cual es una recopilación diversas normas, en materia de riesgos psicosocial este decreto establece:

En su Título 1 - Capítulo 2, Sector bienestar (Jornadas de trabajo, descanso vacaciones y recreación), Sección 3, Actividades interactivas culturales y de capacitación para generar un potencial humano y a la vez prevenir riesgo psicosocial

En su Título 4 - Riesgos Laborales, Artículo 2.2.4.1.6 Nombra que es un accidente de trabajo o enfermedad laboral y como se debe complementa con la gestión de COPASST

En su Título 6 - SST, Art 2.2.4.6.2. señala que la organización debe incluir dentro de sus labores los factores ergonómicos y psicosociales, y en su Art.2.2.6.7.3 las capacitaciones y la asesoría de la ARL, se realizan para prevenir factores de riesgo psicosocial, mediante los estilos de vida y trabajos saludables.

Resolución 2404 de 2019. Establece referentes técnicos para la identificación, evaluación prevención intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial, además propone diferentes instrumentos, guías y protocolos para realizar la respectiva identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, también menciona el método de aplicación de la batería de riesgos psicosociales en forma de:

Guías técnicas para la promoción, prevención e intervención de factores psicosociales, protocolos de intervención dependiendo del sector de trabajo y protocolos de prevención y

actuación en diferentes casos y se mencionan los instrumentos para la evaluación y las guías de análisis psicosocial que conforman la batería

Circular 0064 de 2020. Indica las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 (covid-19) en Colombia.

Indica que no se debe aplicar de manera presencial la batería de riesgo psicosocial hasta que se haya superado el actual estado de emergencia sanitaria por SARS-CoV-2 (COVID-19) para evitar el contacto personal de los trabajadores en las empresas.

Establece que a partir del momento que el Ministerio del Trabajo publique en la página Web del Fondo de Riesgos Laborales el software de la aplicación de la Batería de Instrumentos de evaluación de factores de Riesgo psicosocial, los empleadores y contratantes podrán aplicarlo de manera virtual, sin embargo, dicha aplicación de manera virtual será potestad del empleador.

Ley 2088 de 2021. Regula la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral

Marco Metodológico

Paradigma.

Esta investigación es de paradigma positivista-cuantitativa puesto que, está se encuentra encaminada a analizar y comparar los resultados obtenidos mediante la aplicación de una prueba, teniendo en cuenta la batería de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Globalwork.

Tipo de Investigación.

Esta investigación es de tipo descriptiva, teniendo en cuenta que se realizará intervención directa en el lugar de trabajo con aplicación de una prueba específica para la recolección de datos, en donde se utilizará el tipo de investigación de casos y controles, lo que permitirá comparar dos poblaciones objeto, como lo son el trabajo presencial y el teletrabajo determinando cuál de las dos maneja un mayor nivel de riesgo psicosocial.

Fases del estudio.

La investigación se desarrollará en cuatro fases, empezando por la formulación, la aplicación de los instrumentos de manera virtual, con la presencia de un psicólogo por medio de una videollamada, el análisis estadístico, los resultados, las conclusiones y recomendaciones

Fase de consentimiento informado.

Se realizará el primer contacto con la empresa Globalwork, y se solicitará el permiso correspondiente para el desarrollo de la investigación, además se diligenciará consentimiento informado a las personas que harán parte de la muestra de estudio.

Fase de aplicación de la prueba.

Posteriormente, se procederá con escoger la muestra que cumpla con los criterios de inclusión y exclusión, adicional se aplicará el instrumento de medición, teniendo como fundamento los cuestionarios de la batería de riesgos psicosociales, la batería se aplicará de manera virtual dado las condiciones actuales de salubridad, por lo tanto, este trabajo tiene una

connotación meramente académica, ya que lo estipulado por la ley es una aplicación presencial, motivo por el cual los datos obtenidos no se utilizarán para tomar algún tipo de decisión frente y específicamente a la empresa Globalwork.

Fase de recolección de datos

Mediante una Macro de Excel, se ingresarán los resultados de cada participante de manera individual y automáticamente los valores de los factores de riesgo psicosocial serán transformados como lo indica la batería, a su vez se realizará la verificación con la respectiva

Fase análisis.

Mediante el uso de la Macro de Excel previamente mencionada, se determinará los riesgos en valores porcentuales, con el fin de realizar un comparativo entre las modalidades e identificar el nivel de riesgo psicosocial y del estrés en la muestra representativa.

Fase de conclusiones y recomendaciones.

A partir de los resultados se darán recomendaciones y conclusiones a las que llegó la investigación realizada en la empresa Globalwork Colombia.

Fuentes de la información.

Fuentes primarias.

Se recolectará información, presente en el repositorio de la Universidad ECCI el cual permita direccionar la investigación y formar parte de la base de este estudio

Se indagará en los datos públicos y solicitados en la empresa Globalwork, como su panorama de riesgos, medidas de control establecidas y planes de mejora entre otros

Mediante la aplicación del cuestionario de estrés de la batería de riesgo psicosocial se afianzará la información necesaria para desarrollar la investigación y mediante el análisis estadístico verificará los métodos y propuestas para posibles soluciones

Fuentes Secundarias.

Se recolectará información, presente en artículos científicos, tesis de otras universidades y documentos con temas similares que permitan orientar la investigación y formar parte de la base de este estudio

Se tendrá muy en cuenta la información, presente en la legislación legal vigente para el desarrollo de esta investigación, dado que esta hace parte de la base de este estudio y sirve como guía para el desarrollo y aplicación de la batería psicosocial

Recolección de la información.

Población.

Globalwork es una compañía de tecnología especializada en optimizar los procesos de contratación en una empresa y generar vínculos confiables con su talento humano, además, tiene herramientas para brindar soporte emocional a sus clientes, realizando evaluaciones de los puestos de trabajo para la modalidad de teletrabajo, estudios de seguridad, visitas domiciliarias y verificación de antecedentes en tiempo récord, su operación se encuentra en Latinoamérica y fue fundada en 2017 por Sebastian Henao y Silvia Espinoza. Globalwork posee un grupo de empleados que se encuentran entre los 18 años a los 55 años de edad, manteniendo una alta población joven, con niveles educativos y profesiones diversas, no obstante, la más contratada es la profesión de Psicología.

Muestra.

Mediante una fórmula estadística se estableció la muestra representativa para cada uno de las poblaciones objeto.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) * Z^2 * p * q}$$

Donde, n es el tamaño de la muestra

N es la población

Z es el nivel de confianza

p probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

e es el error permitido

Obteniendo como resultado de muestra 5 personas que se encuentran en modalidad presencial y 5 que se encuentran en modalidad de teletrabajo, además cada grupo de Globalworkers manifestó a estar disposición para la ejecución de la investigación académica.

Criterios de Inclusión.

Para el desarrollo de la investigación se deben tener en cuenta lo siguientes aspectos

Ser mayor de edad

Llevar más de 1 año vinculado a la empresa.

Encontrarse vinculado mediante contrato de modalidad presencial

Encontrarse vinculado mediante contrato de modalidad teletrabajo

Firmar el consentimiento informado para el tratamiento de la información por terceros no vinculados a la empresa.

Diligenciar completamente todas las preguntas del cuestionario de estrés propuesto.

No puede pertenecer al equipo gerencial

Criterios de Exclusión.

Para el desarrollo de la investigación se deben tener en cuenta los siguientes aspectos

Ser menor de edad

Llevar menos de 1 año vinculado a la empresa.

No encontrarse vinculado mediante contrato de modalidad presencial

No encontrarse vinculado mediante contrato de modalidad teletrabajo

No firmar el consentimiento informado para el tratamiento de la información por terceros no vinculados a la empresa.

Diligenciar de forma incompleta el cuestionario de estrés propuesto.

Pertenecer al equipo gerencial

Materiales.

Para la elaboración de la investigación se necesitarán materiales como: conexión a internet, computador o dispositivos digitales y una Macro de Excel

Técnicas.

Esta investigación se realizará mediante la técnica de cuestionario, con el fin de explicar la influencia de los niveles de estrés y riesgo psicosocial presente en los en Globalworkers, mediante una prueba piloto con base en la batería de riesgo psicosocial.

Procedimientos.

El cuestionario para la evaluación del riesgo psicosocial es la tercera versión de la Batería de Riesgos Psicosociales, factores de riesgo intralaboral forma A., instrumento desarrollado por la Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social, diseñado para revelar factores de riesgo en el ámbito intralaboral, extralaboral y de estrés; distribuidos en cuatro dominios: a)

demandas del trabajo, b) control sobre el trabajo, c) liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, d) recompensa y a su vez está dividido en 19 dimensiones psicosociales en la forma A.

Esta batería al ser diseñada en Colombia se encuentra validada y es la única en la aplicación para la medición de estos factores en la población colombiana, la construcción de este instrumento partió de la definición de los riesgos psicosociales que presenta Resolución 2646 de 2008. Se aplicará la batería de manera virtual dado las condiciones actuales de salubridad, por lo tanto, este trabajo tiene una connotación meramente académica, ya que lo estipulado por la ley es una aplicación presencial, motivo por el cual los datos obtenidos no se utilizarán para tomar algún tipo de decisión frente y específicamente a la empresa Globalwork.

Tabla No. 1
Interpretación del nivel de riesgo

CLASIFICACIÓN DEL RIESGO	INTERPRETACIÓN
Sin riesgo o riesgo despreciable	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención
Riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas
Riesgo medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada.
Riesgo alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica
Riesgo muy alto:	nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica

Fuente: Manual de batería psicosocial

Ilustración No. 1
Baremos para las dimensiones de la Forma A Intralaboral

Tabla 29. Baremos para las dimensiones de la forma A.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente: Manual de batería psicosocial

Ilustración No. 2
Baremos para los dominios de la Forma A Intralaboral

Tabla 31. Baremos para los dominios de la forma A.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Fuente: Manual de batería psicosocial

Ilustración No. 3

Baremos para el formulario de factores de riesgo psicosocial intralaboral A y B

Tabla 33. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Fuente: Manual de batería psicosocial

Ilustración No. 4

Baremos para las dimensiones Extralaboral

Tabla 17. Baremos para las dimensiones y la puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, para trabajadores de cargos de jefatura y profesionales o técnicos.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

Fuente: Manual de batería psicosocial

Ilustración No. 5
Niveles de riesgo del Estrés

Tabla 4. Niveles de riesgo de las dimensiones evaluadas según puntaje obtenido.

Dimensión	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0 – 9	10 – 17	18 – 26	27 – 34	35 – 42
Retroalimentación del desempeño	0 – 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20	21 – 24
Relaciones sociales en el trabajo	0 – 6	7 – 12	13 – 19	20 – 25	26 – 30
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0 – 4	5 – 7	8 – 12	13 – 15	16 – 18
Reconocimiento y compensación	0 – 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20	21 – 24

Fuente: Manual de batería psicosocial

Método para el análisis de la información.

Los resultados obtenidos del instrumento de medición serán procesados en una Macro de Excel, la cual permitirá generar estadísticas y gráficas, que serán de plena importancia para el análisis posterior.

Cronograma

Meses	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.
Búsqueda del Problema	X					
Planteamiento del Problema	X					
Descripción del Problema	X					
Pregunta de Investigación	X					
Hipótesis	X	x				
Marco Referencial		x				
Estado del Arte		x				
Marco Teórico		x				
Marco Legal		x				
Metodología		x	x			
Consentimiento			x	x		

Instrumento de recolección	x	x	
Aplicación del instrumento		x	x
Análisis de datos		x	x
Resolver Hipótesis		x	x
Identificar estrategias de controlar el estrés		x	x
Implementar estrategias de control y prevención el estrés		x	x

Fuente: 7 Autores

Resultados

Después del primer contacto con la institución Globalwork Colombia y el aval de la misma, se diligencia un consentimiento informado (Anexo No.1) con cada uno de los participantes del estudio, paso seguido se expone la metodología y el desarrollo de los formularios a través de una videollamada, específicamente se abordan los cuestionarios de riesgo psicosocial, donde se esclarecen dudas y se indica el fundamento de la investigación, finalmente se realiza la aplicación del instrumento teniendo en cuenta la batería de riesgo psicosocial, inicialmente se ejecuta la encuesta sociodemográfica (Anexo No. 2), el formulario “A” de riesgo intralaboral (Anexo No.3), el cuestionario extralaboral (Anexo No.4) y el cuestionario del estrés (Anexo No. 5).

Resultados Modalidad Presencial

En la tabla No.2 se puede observar el consolidado de la aplicación del instrumento de medición, como se mencionó anteriormente se tiene en cuenta todos los componentes el riesgo psicosocial, con sus respectivos dominios, dimensiones, los valores brutos, transformados y la clasificación según el nivel riesgo expuesto en las tablas baremos del manual de la batería de riesgo psicosocial los cuales se puede observar en las ilustraciones No. 1, 2 y 3.

Tabla No. 2
Resultados Niveles de Riesgo Intralaboral Modalidad Presencial

Dominio	Dimensión	Valor	Nivel De Riesgo
Liderazgo y Relaciones Sociales	Características del liderazgo	5	Bajo
	Relaciones sociales en el trabajo	11,1	Bajo
	Retroalimentación del desempeño	20	Bajo
	Relación con los colaboradores	25,5	Medio
	Total, Dominio	13,4	Bajo
Control Sobre El Trabajo	Claridad de rol	11,4	Medio
	Capacitación	6,68	Bajo
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	1,26	Bajo
	Participación y manejo del cambio	15,0	Bajo
	Control y autonomía sobre el trabajo	33,3	Medio
Demandas Del Trabajo	Total, Dominio	12,6	Bajo
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	18,8	Bajo
	Nivel de responsabilidad del cargo	66,7	Medio
	Consistencia del rol	21	Bajo
	Demandas emocionales	20,5	Bajo
	Demandas de la jornada de trabajo	28,3	Medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	30,0	Bajo
	Demandas cuantitativas	31,6	Bajo
	Demandas de carga mental	77	Medio
	Total, Dominio	33,9	Bajo
Recompensas	Reconocimiento y compensación	5,86	Bajo
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	1	Bajo

	Total, Dominio	3,64	Sin riesgo
	Total, Riesgo Intralaboral	20,7	Bajo
Dimensiones	Tiempo fuera del trabajo	7,5	Bajo
	Relaciones familiares	21,66	Bajo
	Comunicación y relaciones interpersonales	16	Medio
	Situación económica	53,34	Muy Alto
	Características de la vivienda y de su entorno	17,78	Alto
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	65	Muy Alto
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	43,8	Alto
	Total, Extralaboral	27,9	Alto

Fuente: 8 Autores

Como se puede observar el riesgo psicosocial intralaboral en la modalidad de trabajo presencial mantiene una postura en categoría baja, todos los dominios están en riesgo bajo, sin embargo, hay una que otra dimensión que alcanza niveles medios que deberían ser atendidos, por su parte en el final de la tabla se pueden observar el nivel de riesgo extralaboral, que alcanza un nivel alto de riesgo, además se puede observar que la mayoría de las dimensiones se encuentran en categoría alta o muy alta.

Informe Detallado Intralaboral Modalidad Presencial.

Tabla No. 3

Dominio: Liderazgo Y Relaciones Sociales Modalidad Presencial

Dimensión	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación con los colaboradores	Total, Dominio
Nivel de riesgo					
Sin riesgo	2	2	2	2	1
Riesgo bajo	3	3	2	1	3
Riesgo medio	0	0	1	0	1
Riesgo alto	0	0	0	1	0
Riesgo muy alto	0	0	0	1	0

TOTAL	5	5	5	5	5
-------	---	---	---	---	---

Fuente: 9 Autores

En el dominio de liderazgo y relaciones sociales se puede observar que el 60% de la población se mantiene en riesgo bajo, un 20% en riesgo medio y otro 20% no percibe el riesgo, por su parte en la dimensión de características del liderazgo, se evidencia que dos personas no distinguen el riesgo y 3 se mantienen en riesgo bajo, lo que representa un 40% y un 60% respectivamente de la población, en la dimensión de relaciones sociales en el trabajo se mantienen igual que la anterior, un 40% no percibe el riesgo y un 60% se mantienen en riesgo bajo; la dimensión de retroalimentación del desempeño, es más variada puesto que el 40% de la población no percibe riesgo, otro 40% representa un riesgo bajo y un 20% percibe un riesgo moderado o medio, finalmente, en la dimensión de relación con los colaboradores fue la que más cambio en el sentido que 2 personas se encontraban sin riesgo, ósea un 40% de la población, una persona se encuentra en riesgo medio, lo que representa un 20%, y otra persona se encuentra en riesgo alto, es decir otro 20% de la población objeto, a pesar que el riesgo es bajo en todo el dominio y al ser una caso particular en donde el estrés no es productor de síntomas, este debe ser sujeto de intervención para así poder mantener y/o mejorar el nivel de riesgo.

Tabla No. 4

Dominio: Control sobre el Trabajo Modalidad Presencial

Dimensión	Claridad de rol	Capacitación	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Participación y manejo del cambio	Control y autonomía sobre el trabajo	Total, Dominio
Nivel de riesgo						
Sin riesgo	1	3	4	3	1	3
Riesgo bajo	3	2	1	1	1	1
Riesgo medio	0	0	0	0	2	1
Riesgo alto	0	0	0	1	0	0

Riesgo muy alto	1	0	0	0	1	0
TOTAL	5	5	5	5	5	5

Fuente: 10 Autores

En el dominio de control sobre el trabajo no se percibe riesgo, como tal el 60% de la población no percibe un riesgo significativo, no obstante también se observa un 20% en riesgo bajo y otro 20% en riesgo medio, específicamente en la dimensión de claridad del rol 1 persona no percibía riesgo (20%), 3 personas de la muestra indican un riesgo bajo (60%), y finalmente una persona percibe un riesgo muy alto (20%), en la dimensión de capacitación se identifica que el 60% de la población no percibe riesgo, pero un 20% indica que existe un riesgo bajo, por su parte en la dimensión de oportunidades para el uso de desarrollo de habilidades y conocimiento fue calificada por 4 personas con un nivel sin riesgo, lo que representa un 80% de la población, mientras que una persona indica que el riesgo es bajo, lo que representa un 20% de la población, por su parte la dimensión de participación y manejo del cambio, indica que 60% de las personas se encuentran en un nivel sin riesgo, mientras el otro 40% se divide en riesgo bajo y alto, en la última dimensión control y autonomía sobre el trabajo, 1 persona de la muestra indica que no existe riesgo (20%), otra indica que el riesgo es bajo (20%), riesgo medio ocupa la mayor parte de la muestra con 2 personas y representa el (40%), finalmente otro persona indica que el riesgo es muy alto, como tal el dominio es de riesgo bajo pero necesita algunos programas de intervención para lograr mejorar todas las dimensiones.

Tabla No. 5
Dominio: Demandas del Trabajo Modalidad Presencial

Dimensión	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Nivel de responsabilidad del Consistencia del rol	Demandas emocionales Demandas de la jornada de trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental	Total, Dominio
Nivel de riesgo						
Sin riesgo	2	0	1	1	1	2
Riesgo bajo	1	1	3	3	2	3
Riesgo medio	2	1	1	0	1	3
Riesgo alto	0	3	0	1	0	0
Riesgo muy alto	0	0	0	0	1	0
TOTAL	5	5	5	5	5	5

Fuente: 11 Autores

En la tabla No. 5 demandas del del trabajo, se observa que el 60% de la población percibe un riesgo medio, teniendo en cuenta que la mayoría de los evaluados se ubican en este nivel, por su parte en la dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico, 2 personas puntuaron sin riesgo (40%), una indico que es riesgo bajo (20%), y 2 perciben que un riesgo medio (40%), por su parte en la dimensión de nivel de responsabilidad del cargo, el 20% de la población se mantiene en riesgo bajo, otro 20% se ubica en riesgo medio y un 60% se sitúa en riesgo alto, en la dimensión de demandas emocionales 1 persona no percibe riesgo, lo que representa un 20% de la población objeto, 3 personas se ubican en riesgo bajo, lo que representa un 60% de la población y otra se mantiene en riesgo alto, lo que representa el 20% de la población, en la dimensión demandas de la jornada de trabajo se observa una alta variabilidad en los datos obtenidos puesto que un 20% de la población no percibe riesgo, un 40% se ubica en riesgo bajo, un 20% en riesgo medio y otro 20% en riesgo muy alto, en la dimensión influencias del trabajo

sobre el entorno extralaboral una persona se ubica en un nivel de riesgo nulo (20%), 3 personas perciben un riesgo bajo (60%) y una persona se ubica en riesgo medio (20%), en la siguiente dimensión demandas cuantitativas el 40% de la población no percibe riesgo, el 60% de la misma se ubica en un nivel de riesgo medio, finalmente en la última dimensión demandas de carga mental, se observa que el 40% de la población se encuentra en riesgo bajo, un 20% se ubica en riesgo medio y otro 40% en riesgo alto, este es el dominio en el que se encuentra un índice mayor de estrés puesto que algunas dimensiones alcanzan niveles altos y muy altos, motivo por el cual se deben hacer monitoreos y análisis para reducir y/o prevenir cualquier efecto perjudicial para la salud.

Tabla No. 6

Dominio: Recompensas Modalidad Presencial

Dimensión Nivel de riesgo	Reconocimiento y compensación	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	TOTAL, DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	4	4	4
Riesgo bajo	1	1	1
Riesgo medio	0	0	0
Riesgo alto	0	0	0
Riesgo muy alto	0	0	0
Total	0	0	0

Fuente: 12 Autores

En el último dominio recompensas se identifica que fue obtuvo resultados importantes principalmente porque un 80% no percibe riesgo, por ende se siente motivada y reconocida por sus labores, mientras que un 20% siente que falta mayor gratitud frente a las labores que ejecuta, como tal las dos dimensión de este dominio, indican que el 40% de la población se siente conforme, apoyada y reconocida en sus labores mientras que un 20% no lo percibe, teniendo en cuenta esto se puede afirmar que este dominio no se requiere intervención.

Informe detallado Extralaboral Modalidad Presencial.

Tabla No. 7
Dimensiones de riesgo psicosocial Extralaboral

Dimensión	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Total, Extralaboral
Nivel de Riesgo								
Sin riesgo	3	2	0	0	0	0	0	0
Riesgo bajo	2	1	2	0	1	0	0	0
Riesgo medio	0	1	2	0	0	1	1	1
Riesgo alto	0	1	1	3	3	0	2	1
Riesgo muy alto	0	0	0	2	1	4	2	3
TOTAL	5	5	5	5	5	5	5	5

Fuente: 13 Autores

Se puede observar que el 60% de la población mantiene un riesgo extralaboral en nivel muy alto lo que nos indica que la afectación del entorno afecta directamente al trabajador, específicamente se puede detallar que en la primera dimensión el riesgo se mantiene en niveles bajos 60% o nulos 40%, en la segunda dimensión los niveles de riesgo son más variables puesto que un 60% de la población se distribuye en partes iguales en riesgo alto, medio y bajo, mientras que un 40% no percibe riesgo, para la dimensión Comunicación y relaciones interpersonales, el 80% se ubica en riesgo medio y bajo mientras que un 20% se ubica en riesgo alto, en la dimensión Situación económica, se observa que un 60% de la población está expuesta a un riesgo alto, mientras que el otro 40% se ubica en riesgo muy alto, por su parte en la siguiente dimensión se observa que un 40% de la población se distribuyen en un niveles del riesgo bajo y muy alto mientras que un 60% lo percibe como alto, la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre

el trabajo es una de las que más destaca puesto que un 80% de la población se ubica en una categoría de riesgo muy alta, frente a un 20% que indica que es baja, finalmente se puede verificar que en la cuestión de desplazamientos, la población se distribuye en un 80% en riesgos muy alto y alto, mientras que un 20% indica que el riesgo es medio.

Tabla No. 8
Porcentaje evaluado por nivel de riesgo

Nivel De Riesgo	Intralaboral	Extralaboral
Sin riesgo	20,0%	0,0%
Riesgo bajo	80,0%	0,0%
Riesgo medio	0,0%	20,0%
Riesgo alto	0,0%	20,0%
Riesgo muy alto	0,0%	60,0%
TOTAL	100,0%	100,0%

Fuente: 14Autores

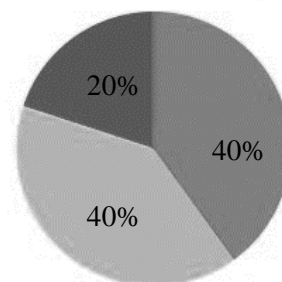
Como se observa, y como se ha mencionado anteriormente el nivel de riesgo intralaboral es bajo, puesto que un 80% de la población se sitúa en este nivel de riesgo, mientras que el otro 20% no percibe un riesgo directo, es conveniente implementar algunas medidas de control y así controlar las dimensiones que podrían aumentar el nivel de riesgo, por otro lado, se puede analizar que el componente extralaboral mantiene un alta tasa de riesgo puesto que la mayor parte de la población (60%) se ubica en un riesgo muy alto, frente a un 40% de la población que se sitúa en riesgo alto y medio.

Informe detallado Estrés Modalidad Presencial.

Tabla No. 9
Nivel de Estrés Modalidad Presencial

	Nivel De Estrés
Sin riesgo	1
Bajo	0

Medio	2
Alto	2
Muy alto	0
Total	5



Fuente: 15 Autores

Se puede evidenciar que la percepción de estrés es de riesgo medio, teniendo en cuenta que 40% de la población se mantiene en un riesgo en medio, otro 40% se ubica en nivel de riesgo alto, frente a un 20% que indica que no hay riesgo, lo que indica presencia de síntomas ante una respuesta de estrés moderada; estos síntomas frecuentes y críticos requieren de observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Resultados Modalidad de Teletrabajo

En la tabla No. 10 se puede observar el consolidado de la aplicación de la batería de riesgo sicosocial, específicamente el riesgo psicosocial intralaboral, teniendo en cuenta sus dominios, sus dimensiones, el valor ponderado transformado y clasificado según el nivel riesgo expuesto en las tablas baremos del manual de la batería de riesgo psicosocial, para el grupo de teletrabajo

Tabla No. 10

Resultados Niveles de Riesgo Intralaboral Modalidad Teletrabajo

Domino	Dimensión	Valor	Nivel De Riesgo
	Características del liderazgo	7,3	Bajo
Liderazgo y	Relaciones sociales en el trabajo	5,34	Sin riesgo
Relaciones	Retroalimentación del desempeño	16	Sin riesgo
Sociales	Relación con los colaboradores	1,66	Sin riesgo
	Total, Dominio	6,46	Sin riesgo

Control sobre el Trabajo	Claridad de rol	23,58	Alto
	Capacitación	15	Bajo
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	20	Alto
	Participación y manejo del cambio	25,02	Sin riesgo
	Control y autonomía sobre el trabajo	28,36	Medio
Total, Dominio		22,62	Medio
Demandas Del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		
		33,34	Alto
	Nivel de responsabilidad del cargo	40	Medio
	Consistencia del rol	35	Medio
	Demandas emocionales	17,8	Bajo
	Demandas de la jornada de trabajo	38,32	Alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	45,02	Alto
	Demandas cuantitativas	30	Bajo
	Demandas de carga mental	66	Bajo
	Total, Dominio		35,6
Recompensas	Reconocimiento y compensación		
		20	Medio
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		
	13	Alto	
Total, Dominio		16,84	Medio
Total, Riesgo Intralaboral		22,0	Bajo
Dimensiones	Tiempo fuera del trabajo	10,02	Bajo
	Relaciones familiares	31,66	medio
	Comunicación y relaciones interpersonales	10	Bajo
	Situación económica	45	Muy alto
	Características de la vivienda y de su entorno	15,56	Alto
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	80	Muy alto
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	48,76	Alto

Total, Riesgo Extralaboral	28,86	Medio
----------------------------	-------	-------

Fuente: 16 Autores

Se evidencia que el riesgo psicosocial intralaboral en la modalidad de teletrabajo varia más que en la modalidad presencial, sin embargo, mantiene un nivel de riesgo bajo igual que su contraparte, pero la diferencia radica en que sus dominios se reparten entre riesgo nulo, bajo y medio, sin embargo, hay algunas dimensiones que alcanzan niveles altos que deberían ser controladas, además en la parte extralaboral se evidencia un riesgo medio con dimensiones en categoría alta y muy alta.

Informe detallado Intralaboral Modalidad Teletrabajo.

Tabla No. 11

Dominio: Liderazgo y Relaciones Sociales Modalidad Teletrabajo

Dimensión	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación con los colaboradores	Total, Dominio
Nivel de riesgo					
Sin riesgo	3	2	2	5	3
Riesgo bajo	0	3	2	0	2
Riesgo medio	2	0	1	0	0
Riesgo alto	0	0	0	0	0
Riesgo muy alto	0	0	0	0	0
Total	5	5	5	5	5

Fuente: 17 Autores

En el dominio de liderazgo y relaciones sociales arroja como resultados un nivel de riesgo nulo puesto que el 60% de la población, se encuentra en este nivel por ende este dominio no requiere de intervención, si se observa específicamente la dimensión de características de liderazgo el 60% de la población puntuaron un nivel de riesgo nulo, frente a un 40% que indica que hay un riesgo medio o moderado, la dimensión de relaciones sociales en el trabajo, un 40% de la población no percibe riesgo, mientras que un 60% se ubica en un nivel de riesgo bajo, para

la dimensión de retroalimentación del desempeño se observa una variación puesto que un 40% no percibe riesgo, otro 40% de la población se mantiene en un riesgo bajo y un 20% indica que hay presencia de un riesgo medio o moderado, finalmente en la última dimensión de este dominio relación con los colaboradores, se observa que el 100% de la población representativa no percibe un riesgo o su nivel de riesgo es nulo.

Tabla No. 12

Dominio: Control sobre el Trabajo Modalidad Teletrabajo

Dimensión Nivel de Riesgo	Claridad de rol	Capacitación	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Participación y manejo del cambio	Control y autonomía sobre el trabajo	Total, Dominio
Sin riesgo	2	4	3	2	1	2
Riesgo bajo	0	0	0	2	2	2
Riesgo medio	1	0	1	0	1	0
Riesgo alto	1	0	0	0	0	0
Riesgo muy alto	1	1	1	1	1	1
Total	5	5	5	5	5	5

Fuente: 18 Autores

En la tabla No. 12 se puede observar que el dominio de control sobre el trabajo se mantienen en un riesgo medio puesto que un 20% de la población se encuentra en un riesgo alto, mientras que el 80%, se distribuye en partes iguales en riesgo bajo y riesgo nulo, si se verifica específicamente, se observa que la primera dimensión claridad de rol, presenta 60% de la población distribuida en partes iguales en niveles de riesgo muy alto, alto y medio, frente a un 40% que indica que el riesgo es despreciable, por su parte en la dimensión de capacitación un 80% indica que el riesgo es nulo, mientras que un 20% se posiciona en un riesgo muy alto, en la tercera dimensión se puede verificar que también hay un 20% de la población que mantiene en un nivel de riesgo alto, un 20% se ubica en un nivel de riesgo medio y un 60% indica que no se

percibe riesgo, por su parte en la dimensión participación y manejo del cambio un 80% se distribuye en partes iguales en los niveles de riesgo nulo y bajo, frente a un 20% que indica que el riesgo es muy alto, finalmente en la última dimensión se observa que un 20% no percibe riesgo, un 40% se ubica en un nivel de riesgo bajo, un 20% se ubica en riesgo medio y otro 20% se ubica en riesgo muy alto, es importante resaltar que el dominio tiene un nivel de riesgo medio, puesto que en todas sus dimensiones un 20% de la población se encontraba en riesgo muy alto, por lo tanto se deben tomar acciones y hacer observación para que no genere sintomatología.

Tabla No. 13

Dominio: Demandas del Trabajo Modalidad Teletrabajo

Dimensión	Demandas Ambientales y De Esfuerzo Físico	Nivel de Responsabilidad del Cargo	Consistencia del Rol	Demandas Emocionales	Demandas De La Jornada De Trabajo	Influencia Del Trabajo Sobre El Entorno	Demandas Cuantitativas	Demandas De Carga Mental	Total, Dominio
Sin Riesgo	1	3	2	4	1	0	2	1	2
Riesgo Bajo	1	1	0	0	1	2	2	1	0
Riesgo Medio	1	1	0	0	0	0	0	2	1
Riesgo Alto	1	0	1	0	0	1	1	1	0
Riesgo Muy Alto	1	0	2	1	3	2	0	0	2
Total	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Fuente: 19 Autores

En el dominio de demandas del trabajo se encontró que el 40% de la población puntuó un riesgo muy alto, un 20% se mantiene en un nivel de riesgo medio y el otro 40% indica que el riesgo es inexistente, dando como resultado general del dominio un riesgo medio o moderado, si se verifica puntalmente la primera dimensión, indica un 20% de la población, se encuentra distribuida en cada nivel de riesgo, por su parte en la segunda dimensión se observa que la mayor

población un 30% no percibe el riesgo mientras que un 40% de la misma se distribuye en los niveles de riesgo bajo y medio, en la dimensión consistencia del rol se observa que un 40% de la población se encuentra en riesgo muy alto, un 20% en riesgo alto y el otro 20% en riesgo nulo, por su parte en la dimensión demandas emocionales, se identifica que el 80% no percibe un riesgo significativo mientras que un 20% lo considera muy alto, la dimensión más variable fue esta demandas de la Jornada de Trabajo, donde un 60% indica que el riesgo es del 60% mientras que un 40% de la población se distribuye en los niveles de riesgo bajo y nulo, en la siguiente dimensión, se observa que la población se distribuye en 3 niveles de riesgo, el 40% en riesgo muy alto, el 20% en riesgo alto y el 40% en riesgo bajo, en la dimensión demandas cuantitativas un 80% de la población se distribuyen en los riesgos bajo y nulo mientras que un 20% se ubica en riesgo alto, finalmente en la última dimensión, un 20% de la población se ubica en riesgo nulo, otro 20% en riesgo bajo, un 40% en riesgo medio y el ultimo 20% en riesgo medio,

Tabla No. 14

Dominio: Recompensas Modalidad Teletrabajo

Dimensión Nivel De Riesgo	Reconocimiento y Compensación	Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza	Total, Dominio
Sin riesgo o riesgo despreciable	2	1	1
Riesgo bajo	1	0	2
Riesgo medio	0	2	1
Riesgo alto	1	1	0
Riesgo muy alto	1	1	1
TOTAL	5	5	5

Fuente: 20 Autores

En este dominio impero el nivel de riesgo medio puesto que la población se distribuyó en de la siguiente forma, un 20% en riesgo nulo, un 40% en riesgo bajo, un 20% en riesgo medio y

otro 20% en riesgo muy alto, además si se verifica cada dimensión, en los riesgos altos se ubica un 20% de la población en cada dimensión, en los riesgos muy altos se ubica otro 20% para cada una, en los riesgos nulos se ubica un 40% en la primera dimensión y un 20% en la segunda, para el riesgo bajo solo se ubica un 20% de la población en la primera dimensión y para el riesgo medio solo se ubica un 40% en la segunda dimensión, como tal se puede observar que el nivel de reconocimiento y compensación al trabajador no es el adecuado motivo por el cual este dominio se mantiene con un nivel de riesgo medio.

Informe detallado Extralaboral Modalidad Teletrabajo.

Tabla No. 15

Dimensiones de riesgo psicosocial Extralaboral

Dimensión	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Total, Extralaboral
Nivel de Riesgo								
Sin riesgo	4	1	2	0	1	0	0	0
Riesgo bajo	0	1	0	0	1	0	0	1
Riesgo medio	0	1	3	1	1	1	0	0
Riesgo alto	1	1	0	3	1	0	1	2
Riesgo muy alto	0	1	0	1	1	4	4	2
TOTAL	5	5	5	5	5	5	5	5

Fuente: 21 Autores

Como se observa en la tabla el riesgo extralaboral alcanza niveles de riesgo entre alto a medio, teniendo en cuenta que el 80% de la población se distribuyen en los niveles de riesgo muy alto y alto, mientras que un 20% se sitúa en un nivel de riesgo bajo, espóra ello que se deben implementar acciones que reduzcan el aumento de los niveles de riesgo, específicamente se

puede observar que en la primera dimensión el riesgo es nulo puesto que el 80% de la población se encuentra en este nivel de riesgo, mientras que un 20 % se ubica en un nivel de riesgo alto, la segunda dimensión se destaca que el 100% de la población se distribuye en cada nivel de riesgo, asumiendo que cada porcentaje percibe una apreciación diferente de ese dominio, en el tercer dominio se observa que el 60 % de población se encuentra en un nivel de riesgo medio, mientras que un 40% no percibe riesgo, en el dominio Situación económica se observa que la población se mantiene en riesgo medio (20%), alto (60%) y muy alto (20%) lo que se puede asumir como una preocupación constante en aspectos económicos, por su parte el dominio Características de la vivienda y de su entorno al igual que el segundo dominio es variado, puesto que el 100% de la población se distribuye exactamente en cada nivel de riesgo, para finalizar se puede resaltar que los dos últimos dominios, se mantienen un 80% de la población en riesgo muy alto y un 20% de la población en riesgo medio para la penúltima dimensión, y un 20% en riesgo alto para la última dimensión.

Tabla No. 16
Porcentaje evaluado por nivel de riesgo

Nivel De Riesgo	Intralaboral	Extralaboral
Sin riesgo	40,0%	0,0%
Riesgo bajo	20,0%	20,0%
Riesgo medio	0,0%	0,0%
Riesgo alto	40,0%	40,0%
Riesgo muy alto	0,0%	40,0%
TOTAL	100,0%	100,0%

Fuente: 22 Autores

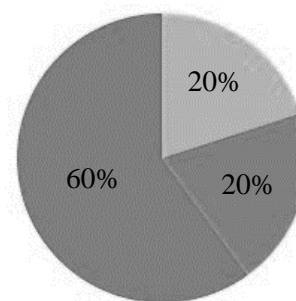
Como se observa en la tabla y en su correspondiente gráfico el nivel de riesgo intralaboral de la población se distribuyen en los niveles de riesgo nulo (40%) y alto (40%), mientras que un 20% se sitúa en un nivel de riesgo bajo, a pesar de que el nivel para todo el factor intralaboral es

bajo se deben implementar medidas de control y verificación, así como intervenir las dimensiones que poseen riesgos altos y muy altos, por otro lado, en la categoría extralaboral se observa que las categorías de riesgo alto y muy alto ocupan el 80% de la población confirmando que los factores externos influyen directamente en la generación de riesgo psicosocial de los trabajadores.

Informe detallado Estrés Modalidad Teletrabajo.

Tabla No. 17
Nivel de estrés modalidad de teletrabajo

Nivel de Estrés	
Muy bajo	0
Bajo	0
Medio	1
Alto	1
Muy alto	3
Total	5



Fuente: 23 Autores

En la anterior tabla se puede evidenciar que los niveles de estrés en la modalidad de teletrabajo son muy altos, puesto que el 60% de la población se mantiene en este riesgo, lo que nos indica que se deben tomar acciones para reducir esta patología que no solo afecta la parte psicológica del ser humano, afecta todo el estilo de vida por otro lado es correcto mencionar que hay un 20% de la población que se ubica en riesgo alto y otro 20% en riesgo medio, afirmando que esta modalidad si pueda generar más estrés que su contraparte además es de resaltar que toda la población se encuentra en niveles altos de exposición al estrés, por ello se debe realizar una intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Análisis de Resultados

Como se puede observar en las tablas anteriormente descritas, el riesgo psicosocial intralaboral se mantiene en un nivel de riesgo bajo tanto para la modalidad de teletrabajo como para la modalidad de trabajo presencial, sin embargo, la modalidad presencial posee 3 de sus 4 dominios en clasificación baja, y el último en riesgo nulo, mientras que en la modalidad de teletrabajo se resaltan 3 dominios en riesgo medio o moderado y uno en riesgo nulo, pero la verdadera diferencia se presenta específicamente en cada dimensión, para la modalidad presencial las dimensiones tienen una clasificación en un nivel de riesgo poco significativo, mientras que en la modalidad de teletrabajo se destacan consecuencias como el cambio, la confusión, el aumento o reducción de funciones y responsabilidades en los cargos, inconvenientes en el uso de herramientas digitales, frustración por el incorrecto uso de las tecnologías de la información y la comunicación, bajo desempeño y/o poco apoyo y capacitaciones en esta nueva modalidad, infraestructura inadecuada para el desarrollo de las actividades, de igual forma los teletrabajadores no se sienten lo suficientemente recompensados económica o aptitudinalmente por las labores que desarrollan, a pesar que el nivel de riesgo en general es bajo es importante dar soluciones integrales con el fin de mantener este nivel.

Por su parte en la categoría extralaboral, se evidencia que una de las dimensiones como mayor nivel de riesgo fue situación económica, lo que en modalidad presencial se representaría como poca remuneración por las actividades desarrolladas o por la presión del cargo, además los colaboradores presenciales poseen una problemática en cuanto a las características de su núcleo familiar puesto que las condiciones de salud, de vivienda, de pensión, de finanzas familiares no son las esperadas y mucho menos en una situación económica y social como en la que se está atravesando, por otro lado se puede afirmar que los trabajadores presenciales poseen diferentes

aspectos en su trabajo, como estrés, extensas jornadas laborales, los recorridos en transporte público, influyen directamente en las relaciones interpersonales de cada uno, siendo más notable el desplazamiento puesto que los trabajadores pierden gran parte de sus días transportándose hasta las instalaciones de la institución,

Por otro lado, en la modalidad de teletrabajo se evidencia que la dimensión situación económica se presenta en riesgo alto posiblemente por las mismas razones que los trabajadores en modalidad presencial, es decir baja remuneración y poco reconocimiento, en la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, se puede afirmar que mezclar el trabajo, las relaciones sociales y familiares, puede generar mayores conflictos, problemas y estrés, puesto que es necesario mantener separada cada tipo de relación.

Finalmente, se identifica que los niveles de estrés en ambas modalidades son altos, sin embargo, se aprecia que en teletrabajo hay un aumento progresivo de estos niveles, sumado a la falta de interacción por las cuarentenas, los cambios en el entorno y la desestabilización económica producto de la pandemia aumenta los niveles de estrés en los teletrabajadores por ende se afirma que el estrés es mayor en teletrabajo como producto de la emergencia sanitaria por COVID 19.

Discusión

Como se ha observado a lo largo de esta investigación, hay diversos estudios enfocados en el análisis del riesgo psicosocial y del estrés, puesto que se ve la necesidad de conocer más acerca de estos riesgos y su implicación a la salud, además es importante conocer si las modalidades de trabajo que han proliferado a causa de la pandemia provocan consecuencias a la salud a mediano o largo plazo y que mecanismos se debieran implementar para dar un control al nivel del riesgo.

En la empresa Globalwork, se identifica que la modalidad de teletrabajo presenta un riesgo psicosocial alto superando a la modalidad presencial, principalmente en el factor de estrés puesto que la modalidad de teletrabajo alcanza 60% de la población en riesgo muy alto mientras que la modalidad presencial percibe menores niveles de riesgo en este aspecto, por su parte en el riesgo intralaboral las dos modalidades mantienen riesgo bajo, no obstante para el factor extralaboral se identifica que el mayor riesgo lo posee la modalidad presencial alcanzando un 60% en niveles de riesgo altos.

Lo anterior se ve reflejado con diversos estudios que comparten algunas similitudes por ejemplo en el estudio realizado por Barbosa Izquierdo y colaboradores (Barbosa Izquierdo et al., 2020) los autores exponen las diferentes desventajas que sufren trabajadores de la Armada Nacional de Colombia debido a la cuarentena por COVID-19, resaltando los diferentes conflictos familiares y laborales que ellos presentan, de igual forma ellos indican que el 80% de los trabajadores entrevistados percibe que aumentaron sus horas laborales desde que están en casa lo cual puede ser interpretado como un causal de estrés, además menciona que los trabajadores han presentado cambios fisiológicos, aumento de dolores y afectación del sueño, sin embargo el 80% de estos se siente a gusto con esta modalidad, en el estudio realizado por Rosario, Rodríguez y colaboradores (Rosario-Rodríguez et al., 2020) los resultados son muy similares.

Según los autores Bernal Pinilla y colaboradores (Bernal Pinilla et al., 2021) donde realizan una encuesta a 124 trabajadores donde evaluaron factores intralaborales, extralaborales y del individuo, encontrado altos índices de exposición al riesgo en aspectos como la comunicación, conflictos intralaborales, conflictos intrafamiliares, horarios y jornada laboral, acceso a compañeros y superiores, planeación, organización del trabajo, y el uso de las tecnologías, alcanzando niveles de exposición al riesgo que varían entre un 20% al 50%, no

obstante uno de los aspectos más relevantes con mayor nivel de riesgo fue el locativo, puesto que se presenta una carencia masiva de equipos inmobiliarios para la ejecución de las labores, lo que contrasta con el estudio realizado en la empresa Globalwork donde el riesgo varía entre un 20 a un 80%.

En contraste en el estudio realizado por Hill y colaboradores (Hill et al., 2003) muestra como resultados el 93% encuestados afirmaban que el teletrabajo generaba un impacto positivo en su productividad, y el 74% de los trabajadores en oficina virtual afirmaron lo mismo, destacando que la percepción de los trabajadores es positiva ante el teletrabajo, también determinaron que el teletrabajo fue el que mejor resultados tuvo en comparación con sus contrapartes, puesto que alcanzo un positivismo en la mayoría de las variables, seguido por el trabajo en oficina virtual y por último el trabajo tradicional; los autores se exponen que el teletrabajo independientemente del lugar de trabajo, aumenta el desempeño laboral y la productividad, se reducen los ausentismos, los costos laborales y se mejora la efectividad operativa, también aumenta la motivación y la satisfacción laboral, puesto que se genera una mayor dedicación y se elimina el tiempo perdido, sin embargo, también afirman que el teletrabajo puede conducir a una menor sinergia, debido a que el aprendizaje es menos informal, a una cultura organizacional débil, se genera menor disponibilidad en tiempos habituales y una pérdida de comunicación no verbal, aunque es de anotar que el estudio fue realizado en el año 2003 y no en época de pandemia, sin embargo los resultados son interesantes puesto que se asemejan a una comparación entre las modalidades de trabajo.

Los autores Pazmiño Ceballos y Merino Salazar (Pazmiño Ceballos & Merino Salazar, 2020) donde aplicaron la batería de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana de Colombia, en su tercera versión. Encontrándose que, el 66,3% de los empleados presenta grados de estrés

altos a muy altos, además identifican que el personal administrativo presenta mayores niveles de estrés que el personal operativo, también destacan que las personas mayores a 50 años poseen los niveles de estrés más altos, finalmente concluyen que el estrés laboral debe ser considerado como una amenaza en la industria y que se deben promover programas y estrategias para la regulación mental y emocional de los trabajadores.

Se evidencia que en el estudio realizado a la empresa Globalwork el riesgo psicosocial y de estrés en la modalidad presencial es menor que en la modalidad de teletrabajo, a diferencia con lo expresado por los autores Arce Espinoza y Rojas Suarez (Arce Espinoza & Rojas Sáurez, 2020) comprueban que en efecto la satisfacción del teletrabajador es mayor y que su nivel de estrés es menor que en los trabajadores presenciales, para el análisis de riesgo psicosocial y de estrés se debe tener en cuenta factores externos e internos de cada país, como la legislación, la cultura, economía puesto que esto influye notablemente en la apreciación de riesgo como observa con algunos de los estudios anteriormente comparados, es importante implementar mecanismos para la prevención del riesgo psicosocial y de estrés evitando así la aparición de patologías relacionadas que impactan directamente a las finanzas de la empresa ya que se traduce en un mayor ausentismo laboral.

Propuesta de Solución

En la actualidad el abordaje de los factores psicosociales cobra mayor interés, con el estudio de las condiciones de trabajo y las condiciones individuales de los trabajadores fomentando el bienestar y la calidad de vida, identificar los factores de riesgo, y la prevención del desarrollo de enfermedades y efectos organizacionales adversos.

Teniendo en cuenta el SG-SST esta batería debe aplicarse de manera periódica para así poder según el riesgo de la empresa, al ser Globalwork un riesgo bajo esta batería debe aplicarse mínimo una vez al año para así implementar los correctivos para mitigar el riesgo.

Se debe realizar acciones de promoción y prevención sobre todo en las áreas que se encontró un nivel elevado de riesgo principalmente en el grupo de teletrabajo, se realiza la siguiente propuesta de intervención para la empresa Globalwork, según lo encontrado se debe realizar un ciclo PHVA en donde se asegure el cumplimiento de los objetivos para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos.

Las acciones de promoción, prevención e intervención se sitúan en la fase del Hacer y pueden clasificarse en uno de los cuatro componentes: a) competencia, formación y toma de conciencia, b) comunicación, participación y consulta c) estrategias de control y d) responsabilidades, funciones, autoridad y rendición de cuentas.

Se debe definir los indicadores de estructura, proceso y resultado el cual debe ser evaluado de manera periódica, con retroalimentación de los resultados a las partes interesadas.

Y por último se deben implementar acciones encaminadas al mejoramiento continuo de las acciones tomadas, garantizar la continuidad de las que mostraron efectividad y modificar las que no lograron los resultados esperados, teniendo así la necesidad de tener una mejora continua.

Según los resultados obtenidos con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a los trabajadores de la empresa Globalwork, se encuentra un riesgo bajo en las dos poblaciones analizadas, por lo tanto, se determina que el plan de intervención debe ir orientado de la siguiente manera (*observar tabla 15*).

Tabla No. 18 Propuestas de Intervención Modalidad Presencial
Propuestas de Intervención Modalidad Presencial

Dominio	Dimensión	Riesgo	Medida de Intervención
Liderazgo y Relaciones Sociales	Características del liderazgo	Bajo	Acciones o programas de prevención
	Relaciones sociales en el trabajo	Bajo	Acciones o programas de prevención
	Retroalimentación del desempeño	Bajo	Acciones o programas de prevención
	Relación con los colaboradores	Medio	Observación y acciones sistemáticas de intervención
Total, Dominio		Bajo	Acciones o programas de prevención
Control Sobre el Trabajo			Observación y acciones sistemáticas de intervención
	Claridad de rol	Bajo	de intervención
	Capacitación	Bajo	Acciones o programas de prevención
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Bajo	Acciones o programas de prevención
	Participación y manejo del cambio	Bajo	Acciones o programas de prevención
	Control y autonomía sobre el trabajo	Medio	Observación y acciones sistemáticas de intervención
	Total, Dominio	Bajo	Acciones o programas de prevención
Demandas del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Bajo	Acciones o programas de prevención
	Nivel de responsabilidad del cargo	Medio	Observación y acciones sistemáticas de intervención
	Consistencia del rol	Bajo	Acciones o programas de prevención
	Demandas emocionales	Bajo	Acciones o programas de prevención
	Demandas de la jornada de trabajo	Medio	Observación y acciones sistemáticas de intervención

Recompensas	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Bajo	Acciones o programas de prevención	
	Demandas cuantitativas	Bajo	Acciones o programas de prevención	
	Demandas de carga mental	Medio	Observación y acciones sistemáticas de intervención	
	Total, Dominio	Bajo	Acciones o programas de prevención	
	Reconocimiento y compensación	Bajo	Acciones o programas de prevención	
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Bajo	Acciones o programas de prevención	
	Total, Dominio	Nulo	No requiere	
	Total, Riesgo Intralaboral	Bajo	Acciones o programas de prevención	
	Dimensiones	Tiempo fuera del trabajo	Bajo	Acciones o programas de prevención
		Relaciones familiares	Bajo	Acciones o programas de prevención
Comunicación y relaciones interpersonales		Medio	Observación y acciones sistemáticas de intervención	
Situación económica		Muy Alto	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
Características de la vivienda y de su entorno		Alto	Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo		Muy Alto	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda		Alto	Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	
Total, Extralaboral		Alto	Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica	

Tabla No. 19 Propuestas de Intervención Modalidad Teletrabajo
 Propuestas de Intervención Modalidad Teletrabajo

Nivel De Intervención Requerido Para Cada Dimensión O Dominio			
	Características Del		
	Liderazgo	7,3	Acciones O Programas De Prevención
	Relaciones Sociales En El		
Liderazgo Y	Trabajo	5,34	No Requiere
Relaciones	Retroalimentación Del		
Sociales	Desempeño	16	No Requiere
	Relación Con Los		
	Colaboradores	1,66	No Requiere
	Total, Dominio	6,46	No Requiere
	Claridad De Rol	23,58	Intervención En El Marco De Un Sistema De Vigilancia Epidemiológica
	Capacitación	15	Acciones O Programas De Prevención
	Oportunidades Para El		
	Uso Y Desarrollo De	20	Intervención En El Marco De Un Sistema De Vigilancia Epidemiológica
Control Sobre	Habilidades Y		
El Trabajo	Conocimientos		
	Participación Y Manejo	25,02	Acciones O Programas De Prevención
	Del Cambio		
	Control Y Autonomía	28,36	Observación Y Acciones Sistemáticas De Intervención
	Sobre El Trabajo		
	Total, Dominio	22,62	Observación Y Acciones Sistemáticas De Intervención
	Demandas Ambientales	33,34	Intervención En El Marco De Un Sistema De Vigilancia Epidemiológica
Demandas Del	Y De Esfuerzo Físico		
Trabajo	Nivel De		
	Responsabilidad Del	40	Acciones O Programas De Intervención
	Cargo		

	Consistencia Del Rol	35	Observación Y Acciones Sistemáticas De Intervención
	Demandas Emocionales	17,8	Acciones O Programas De Prevención
	Demandas De La Jornada De Trabajo	38,32	Intervención En El Marco De Un Sistema De Vigilancia Epidemiológica
	Influencia Del Trabajo Sobre El Entorno Extralaboral	45,02	Intervención En El Marco De Un Sistema De Vigilancia Epidemiológica
	Demandas Cuantitativas	30	Acciones O Programas De Prevención
	Demandas De Carga Mental	66	Acciones O Programas De Prevención
	Total, Dominio	35,6	Observación Y Acciones Sistemáticas De Intervención
Recompensas	Reconocimiento Y Compensación	20	Observación Y Acciones Sistemáticas De Intervención
	Recompensas Derivadas De La Pertenencia A La Organización Y Del Trabajo Que Se Realiza	13	Intervención En El Marco De Un Sistema De Vigilancia Epidemiológica
	Total, Dominio	16,84	Observación Y Acciones Sistemáticas De Intervención
	Total, Riesgo Intralaboral	22,0	Acciones O Programas De Prevención
Dimensiones	Tiempo fuera del trabajo	Bajo	Acciones o programas de prevención
	Relaciones familiares	Medio	Observación y acciones sistemáticas de intervención
	Comunicación y relaciones interpersonales	Bajo	Acciones o programas de prevención
	Situación económica	Muy Alto	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica
	Características de la vivienda y de su entorno	Alto	Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Muy Alto	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Alto	Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica
Total, Extralaboral	Medio	Observación y acciones sistemáticas de intervención

Fuente: 25 Autores

A continuación, se relacionan las posibles medidas preventivas y/o acciones necesarias para abordar las intervenciones

Gestión del cambio

Facilitar la adaptación al cambio por medio de la implementación de un procedimiento estratégico, donde se facilite la toma de decisiones gerenciales frente a transformaciones internas y externas que afecten a la empresa Globalwork.

Retroalimentación del Desempeño

Claridad de rol como pilar del desempeño. Todo el personal que en la evaluación de factores psicosociales identificaron como riesgo la carencia de claridad del rol; donde se debe brindar claridad sobre los objetivos, responsabilidades, alcance, conductos regulares, cumplimientos, procedimientos, actuación en caso de emergencia funciones del cargo.

Relación con los Colaboradores

Fomento de mecanismos formales de comunicación. Asegurar que las directivas de la organización y los trabajadores reciban información relevante, importante y suficiente sobre temas de interés general como particular que facilite el desempeño y logro de los objetivos de los procesos.

Optimización de competencias de relación y comunicación. Optimizar la gestión de liderazgo de los jefes a partir del aprendizaje de comunicación asertiva.

Participación efectiva en los grupos de trabajo. Optimizar las competencias del personal de dirección y trabajadores para valorar el parte de los colaboradores, así como incentivarlos a participar de manera oportuna, eficaz y adecuada en escenarios colectivos.

Seguimiento y retroalimentación de la gestión. Se debe incorporar como prácticas habituales en donde se haga una retroalimentación del desempeño sobre responsabilidades, funciones autoridad y rendición de cuentas.

Servicio de asistencia al trabajador. Se debe facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones laborales y/o extralaborales que causen tensión, distrés o riesgo a través de mecanismos de información, orientación, consejerías, asesoría, psicología.

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. Dar herramientas a los directivos en donde se den cuenta la importante del cargo que desempeñan en la prevención del estrés a sus colaboradores; así mismo dar pautas de manejo de estrés sobre ellos mismos.

Relaciones Sociales en el Trabajo

Inducción y reinducción. Todo el personal nuevo que ingresa a la empresa, sin distinción del cargo y a todos los que cambian de puesto de trabajo.

Promoción del apoyo social en la organización. Fortalecer y promover el apoyo social entre los trabajadores de Globalwork.

Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales. Promover la salud y el bienestar de los trabajadores con diferentes mecanismos de deporte, recreación y esparcimiento impactando el uso de tiempo fuera de trabajo, relaciones sociales en el trabajo y sentimiento de reconocimiento y compensación.

Capacitación

Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores. Capitalizar las habilidades y destrezas de cada individuo de la organización según las funciones del cargo.

Construcción del ajuste persona – trabajo Capacitación. Favorecer el ajuste entre el trabajador y el cargo en términos motivacionales, actitudinales y de competencias personales y laborales.

Inducción y reinducción. Facilitar la adaptación del trabajador a su cargo y a la organización mediante la oportuna información relacionada con la empresa, puesto de trabajo y entorno social.

Control y autonomía sobre el trabajo

Gestión de cargas de trabajo. Controlar la sobrecarga cuantitativa y mental, incluyendo el respeto del horario, pausas para controlar la fatiga.

Implementación de la modalidad de teletrabajo. Se da para reducir la necesidad del desplazamiento del trabajador al lugar de trabajo, dando una organización espacial de trabajo el cual lo pueda desempeñar desde su hogar con la disposición de medios tecnológicos adecuados y lo necesario para poder cumplir las funciones a cabalidad.

Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral

Conciliación de entornos intra y extralaboral. Se debe promover el equilibrio en cada uno de los subsistemas de la personal, a través de dos tipos de prácticas organizacionales: flexibilización y control de las jornadas laborales.

Reconocimiento y Compensación

Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar. Brindar toda la información a los trabajadores sobre temas relacionados con los beneficios en salud, pensión, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación que les permita un estilo de vida más saludable.

Estrés

Estrés Agudo

Fomento de estilos de vida saludables. Conjunto de acciones que fomente el autocuidado. La población objeto son los trabajadores asintomáticos, por el contrario, si se debe desarrollar una acción encaminada a la identificación precoz y tratamiento oportuno de las afecciones de salud en caso de trabajadores diagnosticados con burnout, estrés agudo, estrés postraumático, trastorno de sueño y ansiedad la intervención será terciaria en salud.

Manejo eficaz del tiempo. En los trabajadores asintomáticas se debe desarrollar habilidades de planificación de manejo del tiempo logrando mayor eficacia en las actividades cotidianas. En los pacientes con signos y síntomas se debe realizar una intervención secundaria empleados con patología diagnosticada la intervención será terciaria.

Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. Generar estrategias para mejorar las condiciones psicosociales en el trabajo.

Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. Desarrollar y fortalecer los recursos que los trabajadores tienen para manejar la ansiedad y el estrés, se deben intervenir los factores de riesgo intralaborales y extralaborales, entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés como prevención secundaria si existen síntomas y diagnósticos la intervención se debe complementar con prevención terciaria.

Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. Incluir en el SG-SST la salud mental en las acciones de salud que desarrolla la organización, desarrollar actividades para prevenir la aparición de patología mental, desarrollar programas de identificación precoz de signos y síntomas de patología mental y por último desarrollar actividades de rehabilitación a los trabajadores con patología mental.

Análisis financiero (Costo - beneficio)

Tabla No. 20
Análisis financiero (Costo - beneficio)

Ítem	Costo
Programa de promoción y prevención (40h) Anual	
Recurso Humanos	\$3.000.000
Recursos Materiales	\$1.500.000
Otros	\$1.000.000
Total	\$5.500.000

Conclusiones

Se puede concluir posterior a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a los trabajadores de la empresa Globalwork, los cuales se dividieron en dos grupos uno perteneciente a modalidad presencial y el otro en modalidad de teletrabajo, que ambos presentan un riesgo bajo en el factor intralaboral; pero con diferencias importantes en el riesgo extralaboral y estrés siendo estos mayores en el grupo de teletrabajo.

Se encuentra que, en los riesgos intralaborales en el dominio de recompensa, muestra una gran diferencia entre los dos grupos, teniendo en cuenta que en el grupo 1 de presencialidad no hay riesgo en absoluto, pero en el grupo 2, teletrabajo se observa un riesgo, alto y muy alto en las 2 dimensiones en 4 de los trabajadores.

En términos generales el riesgo psicosocial factor intralaboral de la empresa Globalwork es bajo lo que significa que no amerita desarrollar actividades de intervención, pero sí de promoción.

De las 5 personas, que participaron en el grupo 1 (presencial) factor intralaboral se encuentra que ninguna tiene un riesgo medio por lo que no amerita intervenciones si no programas de promoción, pero en el grupo 2 (teletrabajo), las 5 personas que participaron, se encuentra 1 persona en riesgo alto motivo por el cual debe ser intervenida por el sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial.

De las limitaciones encontradas, como resultado de la pandemia y del aislamiento no se pudo aplicar la batería de riesgo psicosocial de forma presencial teniendo que utilizar la virtualidad, es un modelo nuevo lo que genera incertidumbre frente a un sesgo; además se debe tener en cuenta que los factores internos de cada país influyen en la apreciación del riesgo psicosocial tanto como en modalidad presencial y de teletrabajo.

La hipótesis de este trabajo, era que el nivel de estrés era mayor en modalidad teletrabajo, por lo cual, teniendo en cuenta los resultados de ambos grupos, se corrobora la hipótesis inicial, en el ámbito de estrés; encontrando marcada diferencia en los dos grupos; donde el presencial presenta un riesgo medio vs teletrabajo presenta un riesgo muy alto. Esta diferencia no se evidencia en el riesgo intralaboral, en donde los grupos puntuaron en riesgo muy bajo, a comparación de los resultados del cuestionario de estrés

Recomendaciones

Según los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, se recomienda a la empresa Globalwork, implementar un plan de intervención el cual debe ir orientado a prevenir el riesgo psicosocial.

Se sugiere sobre la dimensión de consistencia del rol, entregar el perfil del cargo a cada servidor y fortalecer los grupos primarios.

Del dominio demandas del trabajo, específicamente: demandas de carga mental, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas cuantitativas, Revisar carga laboral en cargos críticos, revisar cuadros de turnos, horas extras, Capacitar al personal en temas como: inteligencia emocional, manejo del estrés, manejo del tiempo libre.

Hacer seguimiento a las personas que ingresan al sistema de vigilancia epidemiológica en cuanto al ausentismo y la accidentalidad.

Se recomienda a la empresa Globalwork realizar seguimiento, medición y mejora continua de los programas de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales.

Adicionalmente, se debe hacer intervención inmediata en factores extralaborales y de estrés en ambos grupos principalmente en el de modalidad de teletrabajo.

Es importante presentar los resultados a la alta dirección, área de talento humano, y seguridad y salud en el trabajo.

Referencias

- Arce Espinoza, L., & Rojas Sáurez, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *UNED Research Journal*, 12, e3141. <https://doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>
- Arteaga, M. E. C. (2020). ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA SALUD DEL DISTRITO 10D01 DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN MEDIO DE LA PANDEMIA COVID-19. *Universidad Internacional SEK*, 3974800, 5-9.
- Atalaya, M. (2001). El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-36. <https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>

Barbosa Izquierdo, A. G., García Palacio, E., Medina Vanegas, J. A., & Peña Ortiz, H. A. (2020).

Factores de riesgo generadores de estrés laboral en trabajadores de la Armada Nacional durante la emergencia por Covid-19.

<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2035>

Barranza Macías, A. (2020). El estrés de pandemia (COVID 19) en población mexicana. 2020, 53.

Bernal Pinilla, M. L., Gómez Vélez, C. A., & Suárez Bulla, F. A. (2021). *Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá.*

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/836>

Caccia, P., Grandis, M. C. D., Elgier, A. M., Kahale, C. A., & González, D. (2020). Los Niveles de Depresión según Factores Laborales, y su Asociación con el Estrés Producido por la Pandemia Covid-19. 2020.

<http://ojs.ucp.edu.ar/index.php/memoriacongreso/article/view/636>

Castro Mora, P. A., Galarza Rincón, I. N., & Galarza Rincón, S. J. (2017). Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial. *Agudo, M. J., (2014) El El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. Cuadernos de Gestión de Información 4, pp 172-187.*

<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/14550>

Durán, M. M. (2010). Bienestar Psicológico: El Estrés Y La Calidad De Vida En El Contexto Laboral. *Revista Nacional de Administración, 1(1), 71-84.*

<https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>

Felix Verduzco, R. O., Garcia Hernandez, C., & Mercado Ibarra, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Cultura Científica y Tecnológica, 15(64), 31-42.*

- Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Lara, M., & Alberto, H. (2020). *Análisis comparativo del teletrabajo con el trabajo en campo*. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19542>
- Martín, D. C. R., & Díaz, M. L. P. (2020). ENSAYO: EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE COVID-19. En *Universidad Católica de Colombia* (Vol. 21, Número 1).
- Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Moreno-Sánchez, F., Coss Rovirosa, M. F., Alonso de León, M. T., & Elizondo Ochoa, Á. (2018). Las grandes epidemias que cambiaron al mundo. *Anales Médicos*, 63(2), 151-156.
- Muñoz Fernández, S. I., Molina Valdespino, D., Ochoa Palacios, R., Sánchez Guerrero, O., & Esquivel Acevedo, J. A. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica de México*, 41(4S1), 127. <https://doi.org/10.18233/APM41No4S1ppS127-S1362104>
- Naranjo Andrade, A. (2020a). *Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de Teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19*. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10180>

- Naranjo Andrade, A. (2020b). *Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de Teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19*.
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10180>
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.511>
- Ndaïrou, F., Area, I., Nieto, J. J., & Torres, D. F. M. (2020). Mathematical modeling of COVID-19 transmission dynamics with a case study of Wuhan. *Chaos, Solitons and Fractals*, 135.
<https://doi.org/10.1016/j.chaos.2020.109846>
- Olivares Andrade, R. A. (2014). *Teletrabajo y estrés laboral, una relación significada por trabajadores de una empresa de servicio* [Thesis, Universidad Academia de Humanismo Cristiano]. <http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/handle/123456789/1379>
- OMS, O. M. de la S. (2021). *#SanosEnCasa – Salud mental*.
https://www.who.int/es/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome/healthyathome---mental-health?gclid=CjwKCAiAkJKCBhAyEiwAKQBCKjtpH_FfoSnnQB-HLNee0_-eWlQH24TmGQapzUhCMSC-pukgSh15IhoCcLoQAvD_BwE
- Orlandini, A. (2012). *El estrés: Qué es y cómo evitarlo*. Fondo de Cultura Económica.
- Pagès Dasunción, D. (2020). *Percepción de la satisfacción laboral en el teletrabajo en profesionales web search evaluator*.
<http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/handle/10609/121487>

- Parra Martínez, N. Y., Mendoza Manjarres, V. J., Meza Parada, D. A., & Pérez Niño, M. N. (2021). Causas y consecuencias de los riesgos psicosociales ocasionados por el teletrabajo en la gerencia de desarrollo del banco de Bogotá. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/co/>. <http://repository.ean.edu.co/handle/10882/10361>
- Pazmiño Ceballos, M. D. P., & Merino Salazar, P. A. (2020). *Prevalencia de estrés en trabajadores de una empresa textil en Quito que laboran en medio de las condiciones de emergencia sanitaria por la pandemia covid-19*. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/4027>
- Pazmiño Toledo, C. S. (2021). *Estrés y afrontamiento de la pandemia COVID-19 en los trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos "ARSAICO" del cantón Chambo*. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7455>
- Peiro, J. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*.
- Ramírez-Ortiz, J., Castro-Quintero, D., Lerma-Córdoba, C., Yela-Ceballos, F., & Escobar-Córdoba, F. (2020). *Consecuencias de la Pandemia COVID 19 en la Salud Mental Asociadas al Aislamiento Social*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.303>
- Rosario-Rodríguez, A., Cruz-Santos, A., & González-Rivera, J. A. (2020). Demandas Tecnológicas, Laborales y Psicológicas del Teletrabajo durante la Pandemia por COVID-19. *Ciencias de la Conducta*, 35(1), 157-178.
- Rubbini, N. I. (2013, noviembre 29). *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*. VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. «Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales» (La Plata). <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/31581>

- Sabino-silva, R., Carolina, A., Jardim, G., & Siqueira, W. L. (2020). CoronavirusCOVID-19 impacts to dentistry and potential salivary diagnosis. *Clinical Oral Investigations*, 1619-1621. <https://doi.org/10.1007/s00784-020-03248-x>
- Santillán Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(Extra 2), 65-76.
- Sierra Castellanos, Y., Sánchez, S. E., & Santana, A. M. (2014). Trabajo en casa y calidad de vida: Una aproximación conceptual. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología l Enero-Junio*, 14(1), 57-72.
- Torrades, S. (2007). Estrés y burn out. Definición y prevención. *Elsevier*, 26(10), 104-107.
- Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 22-33. <https://doi.org/10.12961/apr1.2020.23.01.03>
- Vales, L. (2012). Psicobiología del estrés. En *Leira, M. Manual de Bases Biológicas del comportamiento humano*” UdelaR (pp. 179-184).
- Valrero Cedeño, N. J., Vélez Cuenca, M. F., Duran Mojica, Á. A., & Torres Portillo, M. (2020). Afrontamiento del COVID-19: Estrés, miedo, ansiedad y depresión. 2020, 5. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/913>

ANEXOS

Anexo No.1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por **Andrea Katherinne Malagón López,** **Yolanda del Pilar Hernández, Juan Sebastián Barreto** estudiante de la Universidad ECCI (Sede Bogotá) II semestre; el tema de interés es el Análisis comparativo de los niveles de estrés en los trabajadores de la empresa Globalwork en modalidad presencial y teletrabajo bajo el marco de la emergencia sanitaria COVID – 19

Para ello la participación en este estudio es voluntaria, no tendrá riesgos físicos, psicológicos o de salud. La información que se recoja en este estudio será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación; sólo lo conocerá los investigadores. Su identidad y todos los datos de la investigación serán estrictamente confidenciales y en ningún caso se asociarán con su identificación. Adicional, la aplicación de la encuesta virtual no corresponde con lo estipulado por ley. Es de destacar que, que los datos obtenidos en la batería de riesgos psicosociales no se utilizaran para tomar algún tipo de decisión en la compañía.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Si decido participar en esta investigación será en las siguientes condiciones:

- Participar voluntariamente en esta investigación.
- Estar informado sobre todo el procedimiento que se realizará
- Ser consciente con sus respuestas y contestar todas las preguntas formuladas

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Desde ya le agradecemos su participación.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Anexo No. 2

MENU		Para modificar algún dato																												
		Revisar registro	GRABAR DATOS DE LA ENCUESTA																											
		Limpiar formato																												
FICHA DE DATOS GENERALES .		6																												
Fecha de aplicación	dd mm aaaa																													
Numero de identificación del respondiente																														
1 Nombre completo																														
2 Sexo		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Cod</th> <th>Sexo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Masculino</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Femenino</td> </tr> <tr> <td>NR</td> <td>No responde</td> </tr> </tbody> </table>	Cod	Sexo	1	Masculino	2	Femenino	NR	No responde																				
Cod	Sexo																													
1	Masculino																													
2	Femenino																													
NR	No responde																													
3 Año de nacimiento																														
4 Estado civil		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Cod</th> <th>Estado civil</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Soltero(a)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Casado(a)</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Union libre</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Separado(a)</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Divorciado(a)</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Viudo(a)</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Sacerdote/Monja</td> </tr> <tr> <td>NR</td> <td>No responde</td> </tr> </tbody> </table>	Cod	Estado civil	1	Soltero(a)	2	Casado(a)	3	Union libre	4	Separado(a)	5	Divorciado(a)	6	Viudo(a)	7	Sacerdote/Monja	NR	No responde										
Cod	Estado civil																													
1	Soltero(a)																													
2	Casado(a)																													
3	Union libre																													
4	Separado(a)																													
5	Divorciado(a)																													
6	Viudo(a)																													
7	Sacerdote/Monja																													
NR	No responde																													
5 Último nivel de estudios que alcanzó		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Cod</th> <th>Último nivel de estudios que alcanzó</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Ninguno</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Primaria incompleta</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Primaria completa</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Bachillerato incompleto</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Bachillerato completo</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Tecnico - tecnologo incompleto</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Tecnico - tecnologo completo</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Profesional incompleto</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>Profesional completo</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>Carrera militar / policia</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>Post-grado incompleto</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>Post-grado completo</td> </tr> <tr> <td>NR</td> <td>No responde</td> </tr> </tbody> </table>	Cod	Último nivel de estudios que alcanzó	1	Ninguno	2	Primaria incompleta	3	Primaria completa	4	Bachillerato incompleto	5	Bachillerato completo	6	Tecnico - tecnologo incompleto	7	Tecnico - tecnologo completo	8	Profesional incompleto	9	Profesional completo	10	Carrera militar / policia	11	Post-grado incompleto	12	Post-grado completo	NR	No responde
Cod	Último nivel de estudios que alcanzó																													
1	Ninguno																													
2	Primaria incompleta																													
3	Primaria completa																													
4	Bachillerato incompleto																													
5	Bachillerato completo																													
6	Tecnico - tecnologo incompleto																													
7	Tecnico - tecnologo completo																													
8	Profesional incompleto																													
9	Profesional completo																													
10	Carrera militar / policia																													
11	Post-grado incompleto																													
12	Post-grado completo																													
NR	No responde																													
6	Cuál es su ocupación o profesión																													
7	Lugar de residencia actual																													
	Ciudad/municipio																													

Anexo No. 3

MENU		Revisar registro		GRABAR DATOS DE LA ENCUESTA		A	
		Limpiar formato					
CUESTIONARIO INTRALABORAL FORMA A		6	dd	mm	aaaa		
Fecha de aplicación							
Numero de identificación							

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

	SELECC	1 Siempre	2 Casi siempre	3 Algunas veces	4 Casi nunca	5 Nunca
1 El ruido en el lugar donde trabajo es molesto						
2 En el lugar donde trabajo hace mucho frío						
3 En el lugar donde trabajo hace mucho calor						
4 El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable						
5 La luz del sitio donde trabajo es agradable						
6 El espacio donde trabajo es cómodo						
7 En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud						
8 Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo						
9 Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos						
10 En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud						
11 Me preocupa accidentarme en mi trabajo						
12 El lugar donde trabajo es limpio y ordenado						

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene acargo.

	SELECC	1 Siempre	2 Casi siempre	3 Algunas veces	4 Casi nunca	5 Nunca
13 Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional						
14 Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes						
15 Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar						

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

	SELECC	1 Siempre	2 Casi siempre	3 Algunas veces	4 Casi nunca	5 Nunca
16 Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental						
17 Mi trabajo me exige estar muy concentrado						
18 Mi trabajo me exige memorizar mucha información						
19 En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido						
20 Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo						
21 Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles						

Anexo No. 4

MENU		Revisar registro		GRABAR DATOS DE LA ENCUESTA		Ex	
		Limpiar formato					
CUESTIONARIO EXTRALABORAL		6	dd	mm	aaaa		
Fecha de aplicación							
Numero de identificación del respondiente							

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		1	2	3	4	5
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

(salto de página)

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		1	2	3	4	5
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					

Anexo No. 5

MENU		Revisar registro		Limpiar formato		GRABAR DATOS DE LA ENCUESTA		Est	
CUESTIONARIO ESTRES .		6	dd	mm	aaaa				
Fecha de aplicación									
Numero de identificación del respondiente									
Seleccione la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses									
			1	2	3	4			
MALESTARES		SELECC	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 en el apetito								
8	Problemas relacionados con la función de los organos genitales (impotencia, frigidez)								
9	Dificultades 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 o 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								

Anexo No. 6

Digitación de Datos sociodemograficos						
No.	No.	1	2	3	4	5
Fecha	Fecha	16/06/2021	16/02/2021	16/06/2021	16/06/2021	16/06/2021
Id	Id	1019124561	1152443351	98691550	1036670958	3578065
PSICOSOCIAL DATOS GENERALES	1	Beatriz Janeth Ruiz Gómez	Juan José Muñoz Gómez	Cesar Augusto Restrepo	Isabel Castro	Silvia Espinosa Liliana Orrego
	2	2	1	1	2	2
	3	1991	1992	1980	1996	1972
	4	1	3	1	1	2
	5	9	9	9	9	9
	6	Psicología	Comunicación social	Mercadeo	Mercadeo	Contaduria
	7A	Medellín	Medellín	Medellín	Medellin	Medellin
	7B	Antioquia	Antioquia	Antioquia	Antioquia	Antioquia
	8	2	3	2	3	4
	9	2	2	2	3	1
	10	0	0	0	0	0
	11A	Medelín	Medellín	Medellín	Medellin	Medellin
	11B	Antioquia	Antioquia	Antioquia	Antioquia	Antioquia
	12	2	2	4	1	4
	13	Costumer	Costumer	Líder de servicio al cliente	Costumer	Poligrafía
14	2	2	2	2	2	
15	1	1	2	1	4	

Anexo No. 7

		Digitación Restpuestas				
No.	No.	1	2	3	4	5
Fecha	Fecha	16/06/2021	16/02/2021	16/06/2021	16/06/2021	16/06/2021
Id	Id	1019124561	1152443351	98691550	1036670958	3578065
PSICOSOCIAL_BDRtas	1	5	3	5	3	4
5	2	2	4	3	4	5
6	3	2	3	3	3	5
7	4	1	2	1	2	1
8	5	2	2	1	3	1
9	6	1	2	1	2	1
10	7	5	5	5	5	5
11	8	5	5	5	4	5
12	9	2	1	1	3	1
13	10	5	2	4	5	5
14	11	5	5	5	5	1
15	12	1	4	1	2	1
16	13	3	4	3	3	5
17	14	2	2	2	3	2
18	15	5	4	3	3	1
19	16	3	3	2	2	3
20	17	1	2	1	2	2
21	18	1	4	3	1	2
22	19	1	3	1	3	3
23	20	3	2	1	2	2
24	21	1	1	1	1	2
25	22	2	3	2	1	2
26	23	3	2	4	2	1