

Factores Psicosociales que están afectando a las mujeres trabajadoras con hijos entre cero a cinco años en la modalidad de teletrabajo, con el fin de diseñar una guía de intervención para mejorar su bienestar

Proyecto De Grado

Universidad ECCI
Dirección de Postgrados
Especialización en Gerencia de la Seguridad Y Salud En El Trabajo
Bogota, Octubre 29 - 2021

Factores Psicosociales que están afectando a las mujeres trabajadoras con hijos entre cero a cinco años en la modalidad de teletrabajo, con el fin de diseñar una guía de intervención para mejorar su bienestar

Proyecto De Grado

Biyi Lorena Meneses Samboni Código 110454
Blanca Milena Puerta Baquero Código 110240
Andrea Nathaly Ruge Ballesteros Código 81147

Asesor July Patricia Castiblanco Aldana

Universidad ECCI
Dirección de Postgrados
Especialización en Gerencia de la Seguridad Y Salud En El Trabajo
Bogota, Octubre 29 - 2021

Dedicatoria

A Dios quien es mi principal fuente y sentido de vida, a mis padres, mi hermana y mi hija quienes son mi razón de ser y mi apoyo incondicional para continuar luchando por mis ideales, y finalmente a cada una de las personas que a lo largo de mi ejercicio profesional me han permitido aprender y crecer como persona y profesional.

Lorena Meneses Samboni

Agradezco a Dios, mi razón de ser, por darme todos los medios para realizar esta Especialización, a mi misma por demostrarme que todo lo que quiero lo puedo lograr, a mi mamá, mi futuro esposo y mi incondicional madrina por su constante apoyo y motivación para que luche sin desfallecer por mis sueños y continúe cosechando éxitos en mi vida.

Blanca Milena Puerta Baquero

El presente trabajo está dedicado principalmente a Dios, a mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo del desarrollo de la especialización, agradezco a mi padre por haberme enseñado que con esfuerzo trabajo y constancia todo se consigue, a mi esposo e hijos por su motivación, acompañamiento, colaboración y apoyo constante para culminar esta meta más de mi vida, a todo el grupo de docentes que aportaron conocimientos de gran importancia para mi formación tanto profesional y como ser humano.

Andrea Nathaly Ruge Ballesteros

Nota de aceptación

Firma del jurado

Firma del jurado

Resumen

De acuerdo al desarrollo de este proyecto de investigación, se diseñó una guía digital de intervención para mejorar el bienestar y prevenir riesgos psicosociales en las mujeres trabajadoras con hijos entre cero a cinco años, que se encuentran en la modalidad de teletrabajo que se han visto afectadas por factores psicosociales.

Se busca identificar los posibles riesgos asociados a la implementación de la modalidad de teletrabajo debido a la pandemia ocasionada por el virus covid-19. Se ha evidenciado que, aunque la modalidad de teletrabajo ha funcionado bien en cuanto a la productividad de las organizaciones, también se ha visto afectada de manera directa la vida familiar y personal de los colaboradores, puesto que no se ha logrado un equilibrio entre los dos, debido a las extensas jornadas laborales, la falta de tiempo para compartir en familia aun estando en casa, los puestos de trabajo improvisados, la iluminación, entre otros: son factores que se encuentran en este momento dentro de la nueva realidad de la modalidad de teletrabajo, lo que ha ocasionado efectos secundarios Psicosociales como el Síndrome Burnout, distanciamiento social y familiar, sedentarismo, estrés, cansancio físico, mental, fatiga y aspectos adversos o nocivos del entorno del trabajo tales como: Cognitivos, emocionales, fisiológicos y conductuales. Por lo cual se pretende con este proyecto de investigación identificar cuáles son los factores psicosociales principales que están afectando actualmente a los trabajadores de las diferentes Organizaciones, con el fin de dar algún tipo de solución o alternativas para mejorar y/o eliminar los riesgos con la elaboración de una guía digital de prevención y promoción.

Palabras Claves: Teletrabajo, riesgos, riesgos psicosociales, estrés, síndrome Burnout

Abstrac

According to the development of this research project, an intervention guide was designed to improve the welfare and prevent psychosocial risks in working women with children between zero to five years, who are in the modality of teleworking that have been affected by psychosocial factors.

The aim is to identify the possible risks associated with the implementation of the telework modality due to the pandemic caused by the covid-19 virus. It has been evidenced that, although the modality of teleworking has worked well in terms of productivity of organizations, it has also been directly affected the family and personal life of employees, since it has not achieved a balance between the two, due to long working hours, lack of time to share with family even being at home, improvised workplaces, lighting, among others: are factors that are currently within the new reality of the telework modality, which has caused psychosocial side effects such as Burnout Syndrome, social and family distancing, sedentary lifestyle, stress, physical, mental fatigue, fatigue and adverse or harmful aspects of the work environment such as: Cognitive, emotional, physiological and behavioral. Therefore, this research project aims to identify the main psychosocial factors that are currently affecting workers in different organizations, in order to give some kind of solution or alternatives to improve and / or eliminate the risks with the development of a guide to prevention and promotion.

Key words: Telework, risks, psychosocial risks, stress, Burnout syndrome.

Tabla de contenido

Lista de tablas	9
Lista de imágenes.....	10
Lista de gráficas	11
1. Título del trabajo.....	13
2. Problema de investigación	14
2.1. Descripción del problema	14
2.2. Formulación del problema	16
3. Objetivos.....	17
3.1 Objetivo general.....	17
3.2 Objetivos específicos.....	17
4. Justificación y delimitación.....	18
4.1 Justificación	18
5. Marcos de Referencia	20
5.1 Estados del Arte.....	20
5.1.1 Universidad ECCL.....	20
5.1.2 Nacionales	25
5.1.3 Internacionales.....	30
5.2. Marco Teórico	36
5.2.1 Antecedentes del riesgo.....	37
5.2.2 Definición de factores de riesgo Psicosocial	39
5.2.3 Riesgos psicosociales laborales.....	40
5.2.4 Riesgo psicosocial emergente: conflicto trabajo - familia	41
5.2.5 Riesgo psicosocial con ocasión de la pandemia: una perspectiva de género.....	44
5.2.6 Estrategias de afrontamiento de factores psicosociales.....	46
5.2.7 Métodos de evaluación	47
5.2.8 Cuestionario swing de interacción trabajo familia- versión española.....	53
5.2.9 Estrés laboral.....	53
5.2.10 El síndrome de Burnout.....	54
5.2.11 Vigilancia epidemiológica.....	55
5.2.12 Prevención: Sistema de vigilancia epidemiológica	57

5.2.13 Promoción de la salud	57
5.3 Marco legal	59
5.4 Marco metodológico	65
5.4.1 Paradigma	66
5.4.2 Enfoque	66
5.4.3 Método de análisis	66
5.4.4 Fuentes.....	67
5.4.5 Fases	67
5.4.4 Instrumento.....	69
6. Resultados	71
<i>Interacción negativa trabajo-familia</i>	84
<i>Interacción negativa familia – trabajo</i>	85
<i>Interacción positiva trabajo- familia</i>	85
<i>Descripción de la guía digital</i>	90
7. Análisis Financiero - Costos y Beneficio	92
8. Conclusiones	94
9. Recomendaciones	101
Bibliografía	107
Anexos	115
Anexo 1 Cuestionario Swing.....	115
Anexo 2 Consentimiento informado.....	116

Lista de tablas

Tabla 1. Factores de riesgo Psicosociales mundial vs Colombia.....	49
Tabla 2. ¿Quién cuida a sus hijos?.....	71
Tabla 3. Situación laboral actual.....	72
Tabla 4. Ingresos.....	72
Tabla 5 Matriz de interacción entre el trabajo y la vida familiar y social.....	87
Tabla 6 Síntesis de los resultados	89
Tabla 8. Presupuesto de costos, en el desarrollo de la investigación.....	92
Tabla 9. Criterios de graduación de las multas.....	93

Lista de imágenes

Imagen 1Círculo Deming / Ciclo PDCA	56
Imagen 2 Ciclo de mejoramiento continuo / Ciclo de Deming	56

Lista de gráficas

Gráfica 1. Pregunta 3. Tienes que cancelar planes con tu pareja, familia, amigos, debido a compromisos laborales	73
Gráfica 2. Pregunta 6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.....	74
Gráfica 3. Pregunta 8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja, familia, amigos	75
Gráfica 4. Pregunta 11. Los problemas con tu pareja, familia, amigos, afectan a tu rendimiento laboral.....	76
Gráfica 5. Pregunta 12. Los problemas que tienes con tu pareja, familia, amigos, hacen que no tengas ganas de trabajar	77
Gráfica 6. Pregunta 13. Después de un día una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja, familia amigos	78
Gráfica 7. Pregunta 16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	79
Gráfica 8. Pregunta 17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja, familia, amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.....	80
Gráfica 9. Pregunta 18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja, familia, amigos tu trabajo te resulta más agradable	81
Gráfica 10. Pregunta 21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	82
Gráfica 11. Pregunta 22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.....	83

Anexos

Anexo 1 Cuestionario Swing

Anexo 2 Consentimiento informado

Anexo 3 Guía digital

1. Título del trabajo

Factores psicosociales que están afectando a las mujeres trabajadoras con hijos entre cero a cinco años en la modalidad de teletrabajo.

2. Problema de investigación

Factores psicosociales que están afectando a las mujeres trabajadoras con hijos entre cero a cinco años en la modalidad de teletrabajo, con el fin de diseñar una guía digital de intervención para mejorar su bienestar

2.1. Descripción del problema

Planteamiento del problema de investigación

El Teletrabajo ha sido una opción para las Organizaciones como gestión al cambio, con la Pandemia que atraviesan todos los Países a nivel mundial con la aparición del virus SARS-CoV-2 desde el pasado año 2020 cuando se implementó a mayor escala esta modalidad de trabajo.

El Teletrabajo se ha convertido en una de las medidas de intervención preventiva que tiene como objetivo principal la protección de la salud de los colaboradores evitando el contagio del virus SARS-Co-2, actualmente la jornada laboral o parte de ella se concibe como un trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo de medios tecnológicos como las TIC (Tecnologías de información y comunicación), que usan sistemas informáticos. Actualmente la Ley Colombiana establece el reconocimiento del Teletrabajo dentro del marco de su legislación.

Esta tendencia de trabajo está creciendo porque las Empresas han visto resultados muy eficientes en cuanto a las nuevas tecnologías, las herramientas usadas han permitido a los colaboradores llevar a cabo sus tareas con mayor simplicidad. Hay integración entre la vida familiar y laboral, viéndose un mayor rendimiento, se ha evidenciado un aumento de

productividad, también se ha reducido el tiempo en los desplazamientos, se obtienen mejores resultados en el trabajo, ha habido reducción de los costos para las Empresas y los colaboradores, ya que no es necesaria la sede física, y hay una mejor actitud por parte de los colaboradores al ver que sus condiciones laborales mejoran por tanto se sienten más motivados.

Pero también han sido latentes efectos negativos para los colaboradores, quienes han tenido un aumento de sus horas laborales por el uso de las nuevas tecnologías, el manejo de plataformas y dispositivos móviles que ha aumentado su disponibilidad laboral diaria, con efectos secundarios Psicosociales como el Síndrome Burnout, distanciamiento social y familiar, sedentarismo, estrés, cansancio físico, mental, fatiga, aspectos adversos o nocivos del entorno del trabajo tales como: a nivel cognitivo; dificultades de memoria, concentración y toma de decisiones; a nivel emocional, ansiedad y depresión, a nivel fisiológico; dolor de cabeza, tensión en los músculos y a nivel conductual, sentirse agobiado e infeliz, trastornos del sueño, abuso del alcohol y tabaco. Por ende, se pretende con este proyecto de investigación identificar cuáles son los factores psicosociales que están afectando actualmente a los trabajadores de las diferentes Organizaciones, con el fin de dar algún tipo de solución o alternativas para mejorar y/o eliminar los riesgos con la elaboración de una guía digital de prevención y promoción.

A continuación, la formulación del problema ¿Cuáles son los factores psicosociales que están afectando a las mujeres trabajadoras con hijos entre cero a cinco años en la modalidad de teletrabajo durante la pandemia COVID-19?

2.2. Formulación del problema

¿Cuáles son los factores psicosociales que están afectando a las mujeres trabajadoras con hijos entre cero a cinco años en la modalidad de teletrabajo durante la pandemia COVID-19?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Evaluar los Factores Psicosociales que afectan a las mujeres trabajadoras con hijos entre cero a cinco años en la modalidad de teletrabajo durante la pandemia COVID 19 mediante la elaboración de una guía digital de recomendaciones de prevención y promoción que permita eliminar o reducir los efectos de los riesgos psicosociales.

3.2 Objetivos específicos

Identificar los factores psicosociales relevantes que están afectando a las mujeres trabajadoras con hijos de cero a cinco años a través del cuestionario Swing con encuestas para la recolección de datos.

Establecer los efectos de los riesgos psicosociales que están alterando la salud y el bienestar de las mujeres trabajadoras con hijos de cero a cinco años en la modalidad de teletrabajo.

Elaborar una guía digital de recomendaciones de prevención y promoción que permita eliminar o reducir los efectos de los riesgos psicosociales a los cuales se ven expuestas las mujeres con hijos entre cero a cinco años que trabajan en la modalidad de teletrabajo.

4. Justificación y delimitación

4.1 Justificación

Los factores de riesgo de tipo psicosocial son considerados como respuesta a los cambios que ha experimentado las tendencias de trabajo recientemente, debido a la Pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV 2 se implementó la modalidad del teletrabajo, viéndose afectado el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, los cuales son de vital importancia. Por medio de esta investigación se pretende, evaluar los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, la realización de la tarea, el contenido del trabajo y el entorno social, bajo los cuales se encuentran expuestas las mujeres trabajadoras con hijos de cero a cinco años por la relación de dependencia que tienen con sus madres. Surge así la necesidad de tomar medidas de intervención que beneficien a las mujeres trabajadoras, que proporcionen bienestar y mitiguen los efectos en su salud física, mental y social buscando una mayor calidad de vida a nivel individual, familiar y laboral.

Cuando estos factores están mal diseñados, se producen situaciones de riesgos psicosociales, ocasionando insatisfacción y estrés laboral, que llevan consigo relevantes consecuencias para la salud. Los directamente beneficiados con esta investigación son las Organizaciones porque para ellos debe primar, el ofrecer y mejorar todas las condiciones que favorezcan el bienestar integral de estas mujeres y que se aumenten sus niveles de satisfacción como fuentes de productividad para las Empresas. Si se Identifican los efectos de los riesgos psicosociales que están alterando la salud y el bienestar de estas mujeres y se identifican sus necesidades personales se crearán condiciones de mayor satisfacción e

implicación personal, lo que conlleva una reducción de los efectos negativos producidos por los propios riesgos existentes.

Esta investigación se basa en un estudio cuantitativo y cualitativo. Se aplicarán encuestas con el fin de recopilar datos para su posterior análisis, a través de una plataforma online de fácil manejo donde las preguntas diseñadas sean comprensibles, concretas y suficientes para obtener la información deseada, que tengan validez y confiabilidad que respalde la investigación propuesta.

Aunque el Estado Colombiano, un año después de iniciada la Pandemia ha dado la orden para retomar con normalidad algunas actividades económicas, los niños continúan en educación en alternancia, su edad de cero a cinco años, genera una dependencia para sus actividades cotidianas, por lo cual la incidencia de estos factores psicosociales y sus efectos en mujeres que laboran en la modalidad de teletrabajo continúan. Al cumplir el objetivo general de esta investigación se propondrá una solución de intervención mediante la elaboración de una guía digital de recomendaciones de prevención y promoción que permita eliminar o reducir los efectos de los riesgos psicosociales. Esta investigación genera un conocimiento nuevo desde el aporte y recolección de datos de un grupo particular de mujeres seleccionadas, soportado en referencias teóricas que manifiestan un descontento generalizado pero que hasta el momento no tiene un respaldo investigativo ni una intervención. Por otro lado, es de vital importancia darle atención al área Psicológica ya que una intervención primaria puede evitar mayores problemas, que si se controlan a largo plazo generan un beneficio para toda la sociedad.

5. Marcos de Referencia

5.1 Estados del Arte

Para el desarrollo de la investigación se realiza la búsqueda de fuentes de información en documentos nacionales e internacionales rescatando los aspectos más relevantes que contribuyan a esta investigación. Las referencias teóricas usadas se basan en publicaciones posteriores al año 2016, que se orienten a la identificación de los factores psicosociales que afectan a los colaboradores en la modalidad de teletrabajo.

5.1.1 Universidad ECCI

Título del Proyecto: Análisis de los factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID-19 en el entorno laboral. Autores: Sierra Cadena, Edna Lucía, Fuentes Mario, Rosa Alejandra, Vargas López, Nicolás Esteban: Universidad ECCI, Fecha de Publicación: 2021-01-25. (Sierra Cadena, Edna Lucía et al., 2021)

La citada investigación tiene como objetivo, analizar los factores psicosociales que han sido afectados en el entorno laboral a causa de la emergencia sanitaria derivada del COVID-19, con una población de estudio de trabajadores en la modalidad de trabajo presencial y trabajo en casa asignado, teniendo como limitantes de investigación poca información planteada sobre el COVID -19, su metodología de estudio se basa en enfoque cualitativo, con fuentes de información normatividad vigente, con una entrevista por medio de un cuestionario, se centra en determinar los factores psicosociales extra e intralaborales, beneficios de la modalidad de trabajo con su respectiva propuesta de solución. Esta investigación genera un gran aporte teórico al presente trabajo, sirviendo como referencia en la metodología.

Título del proyecto: Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales. Autores: Garzón Rojas, Jorge Luis, Torres Quintana, Zulma Lorena Zapata Carrillo, Angélica María. Universidad ECCI Fecha de publicación 2021-03-11 (Garzón Rojas et al., 2021a)

Esta tesis de grado plantea la elaboración de una guía para la migración al teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales como herramienta de acciones de mejora que garantice el bienestar de los colaboradores. Para ello en su investigación identifican los factores de riesgo psicosociales a los que se encuentran expuestos los colaboradores, establecer estrategias de prevención para minimizar los factores de riesgos psicosociales e identifican los recursos físicos tecnológicos, financieros y humanos necesarios para migración a la modalidad de teletrabajo por primera vez dentro de la organizaciones. Recurren a definiciones que pueden ser útiles para la presente investigación como factores de riesgo, riesgo psicosocial, teletrabajo y hacen una comparación entre los instrumentos para realizar la evaluación de riesgo psicosocial a nivel mundial Vs Colombia.

Título del proyecto: Estudio de factores de riesgo psicosocial en la modalidad de trabajo en casa en empresas del sector de prestación de servicios. Autores: Ingrid Dayana Barrero Pinilla, Sergio Arturo Rincón Cruz. Institución: Universidad ECCI. Fecha de publicación 2021 (Barrero Pinilla & Rincón Cruz, 2021)

La citada investigación tiene como objetivo, Realizar un estudio, que permita identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los colaboradores que están laborando en modelo de trabajo en casa y plantear un programa de prevención de

riesgo psicosocial, que genere un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar en pro de la salud física y mental de los trabajadores, sin embargo se ha evidenciado que aunque esta metodología ha funcionado muy bien en cuanto a la productividad, viene afectando de manera directa la vida familiar y personal de los colaboradores, puesto que no se ha logrado un equilibrio entre los dos. Las largas jornadas laborales, la falta de tiempo para compartir en familia aun estando en casa, los puestos de trabajo improvisados, la iluminación, entre otros, son factores que se encuentran en este momento dentro de la nueva realidad de trabajo desde casa.

Hoy en día algunas empresas entregan información de sus avances, logrando así, hacer un aporte a la sociedad para el fomento de estrategias del empleo sano y seguro mediante la utilización del trabajo en casa y que puede ser tenida en cuenta en Colombia para el éxito de esta propuesta laboral.

La calidad de vida es una de las características de mayor importancia, pues es asociada a aspectos como, la disminución en los tiempos de desplazamiento, la reducción del nivel de estrés por tratar de llegar a tiempo a su sitio de trabajo y el sentimiento de confianza de parte de la empresa al permitir desarrollar su actividad desde casas. Todo esto hace que este modelo de teletrabajo este siendo deseable por empresas. La implementación del trabajo en casa, es positivo porque cumple con las expectativas de las empresas, optimizando los recursos, generando mayor productividad, eficiencia y menor ausentismo. Esta investigación es de gran aporte para este proyecto, pues se observa otra perspectiva de la modalidad de teletrabajo como parte positiva a implementar aquí en Colombia.

Título del proyecto: Diseño de un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial implementando la variable “sentido de vida en el trabajo” Como medida preventiva en los trabajadores de Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS. Autores: Autores: Uribe Saavedra Adriana Marcela, Figueredo García Luisa Fernanda. Institución: Universidad ECCI. Fecha de publicación 2021.(Uribe Saavedra & Figueredo García, 2021)

La citada investigación tiene como objetivo el diseño de un programa de vigilancia epidemiológica (PVE) psicosocial con su respectivo programa de intervención implementando la variable “Sentido de vida en el trabajo” como medida preventiva en los trabajadores de Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS, para suplir la necesidad de la empresa respecto al control del riesgo psicosocial respondiendo a los resultados medios y altos de su batería de riesgo psicosocial, la metodología utilizada en el proyecto consistió en la recopilación de información primaria y secundaria lo cual permitió realizar un diagnóstico de la misma. Posterior a ello aplicaron la prueba de sentido de vida en el trabajo para caracterizar los factores protectores o de riesgo de acuerdo a los referentes teóricos para posteriormente el diseño del PVE.

De acuerdo a la aplicación de las pruebas fue posible recopilar la información primaria y secundaria sobre los aspectos generales y de riesgo psicosocial de la empresa, por lo cual lograron relacionar la información con las características principales, integración de su sistema de gestión y su diagnóstico de batería de riesgo psicosocial lo que permitió realizar un adecuado análisis y contextualización de la empresa.

Título del proyecto: Diseño de una metodología para la gestión de riesgos en la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo de la empresa Concalidad S.A.S. Autores: Guardo Carriazo, Kely Yohana, Mesa Acevedo, Claudia, Rico Ordoñez, Diego Fernando. Institución: Universidad ECCI, Fecha de publicación: 2021 (Guardo Carriazo et al., 2021)

Este trabajo de grado analiza el impacto del bienestar y salud de los trabajadores, reflejado en su calidad de vida y la de sus familias, el aumento significativo de riesgos como: la carga laboral, manejo de horarios de trabajo, salud mental, relaciones interpersonales, entre otros. Su finalidad es el diseño de una metodología SST para la gestión de riesgos que permita identificar y generar controles efectivos en la modalidad de teletrabajo para los colaboradores de la empresa específica.

El aporte a este trabajo de grado es la revisión de datos estadísticos con resultados de La Encuesta de Conciliación de vida laboral, familiar y personal realizado por la ANDY y el Ministerio de Trabajo en el mes de marzo y abril de 2020 donde se evidenció, un aumento de trabajo desde casa con respecto al año 2018, por tanto, los riesgos psicosociales aumentaron por la falta de ejecución de actividades culturales y de ocio, y las jornadas laborales fueron superiores a ocho horas, para lo cual la ANDY y el Ministerio de trabajo propusieron actividades de mejorara.

Hicieron también un analisis de datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH, Alonso y Cifre, 2002., tomaron datos de países como Bélgica, España, Francia y Polonia, para analizar si el trabajo en casa durante la pandemia aumentó.

Por consiguiente, desde todos los contextos, el riesgo psicosocial, con la gestión organizacional y características de la tarea, el problema de demandas de carga mental, estrés, sensación de aislamiento, afectaciones generales a la salud para los trabajadores

tiene un gran impacto. Entidades como Fasecolda generar recomendaciones en su “Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador” lo cual es muy útil para esta investigación.

5.1.2 Nacionales

Titulo del proyecto: Riesgos Psicosociales Asociados al Teletrabajo Revisión bibliográfica. Autores: Bohórquez Castaño, Viviana Andrea. Institución: Corporación Universitaria Minuto de Dios. Fecha de publicación 2020-12-05. (Castaño & Andrea, 2020)

En esta investigación se plantea el teletrabajo como una modalidad de trabajo que tiene un impacto en la salud mental, física y social de las personas, que puede generar estrés mental, se basa en literatura sobre riesgos y factores psicosociales, se definen sus ventajas y riesgos laborales, se establece la relación existente entre la salud y el trabajo, se interpretan estos riesgos de acuerdo a la Resolución 2646 de 2008, finalmente propone el desarrollo de una guía integral para el manejo de los riesgos psicosociales por el teletrabajo, causas, tratamiento y medidas preventivas para afrontarlos.

Es importante la revisión de esta investigación porque se direcciona hacia el mismo tema de estudio que se esta llevando a cabo, contiene bases teóricas de estudios realizados en otros Países como Chile, España, Ecuador y Venezuela, en el año 2020 haciendo una comparación con datos obtenidos en Colombia.

Desde el punto de vista como investigadoras este trabajo tiene información veraz y actualizada que sirve de punto de referencia para, no solo emitir terminos bibliograficos o estadisticos sino para ir mas alla, implementar y/o ejecutar actividades de mejora que lleven a resolver de los problemas detectados.

Título del proyecto: Riesgos psicosociales por teletrabajo. Autores: Autores: Celis Celis John Javier, Ramírez Maldonado Angie Lorena, García Fernández Diego Humberto, Gómez Merchán Luisa Fernanda. Institución: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Fecha de publicación 2020.(Celis Celis et al., 2020)

En esta investigación tuvo como objetivo, Determinar los riesgos psicosociales que se generan en el área administrativa de la fuerza aérea colombiana por consecuencia del teletrabajo. Debido a la pandemia por el COVID 19, se tubo que implementar el teletrabajo vertiginosamente lo cual fue un reto laboral, debido al teletrabajo se evidencio un aumento en las horas laborales de los empleados lo cual causo estrés laboral por el uso de nuevas tecnologías, manejo de plataformas, disponibilidad laboral diaria, con efectos psicosomáticos como son el Síndrome Burnout, por ejemplo: distanciamiento social, familiar, sedentarismo, estrés, cansancio físico y mental.

Por lo anteriormente escrito se evidencia que es importante tener en cuenta los factores psicosociales en esta modalidad de teletrabajo, ya que hace referencia a la relación que hay entre la persona y su entorno laboral, lo cual permitió evaluar los factores de riesgos psicosociales en el ambiente de teletrabajo.

Este trabajo investigación se desarrolló bajo un método investigativo cuantitativo donde se evaluó por medio de encuesta técnicas, las cuales dieron resultados reales de ansiedad, estrés laboral, depresión, irritabilidad o frustración y agotamiento físico. Esto se hizo con el fin de crear nuevas estrategias para aumentar la motivación personal y el bienestar y la calidad de vida laboral.

Título del proyecto: Diseño del sistema de vigilancia epidemiológico para prevenir enfermedades laborales a causa de factores de riesgo de origen psicosocial en los trabajadores de la empresa CARDIOCOOP. Autores: Niño Medina Sandra, Mercado Peña Haylin Johanna. Institución: Universidad Cooperativa de Colombia. Fecha de publicación 2018. (Niño Medina & Mercado Peña, 2018)

La citada investigación tiene como objetivo, Identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la cooperativa CARDIOCOOP, a través de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, con el fin de mejorar las condiciones de salud del personal, dicha investigación consistió en el diseño del sistema de vigilancia epidemiológico para prevenir enfermedades laborales a causa de factores de riesgo de origen psicosocial en los trabajadores, Se aplicaron los instrumentos de la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma a y b), el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral y el cuestionario para la evaluación del estrés a los colaboradores de la cooperativa, dicha investigación permitió identificar la realidad de la cooperativa cardiocoop lo cual facilita realizar mejores procesos internos en cuanto a los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral que se estén presentando.

De acuerdo a los resultados de la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Se identificaron los factores de riesgo psicosocial que están afectando a los trabajadores, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del estrés se puede concluir que gran parte de los trabajadores se encuentran en

los niveles medio a alto, los cuales hay que intervenir para evitar el daño en la salud del trabajador.

Título del proyecto: Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador. Autor: Barrera Deisy; Cárdena Diana; Chaves Yessika. Universidad UNIMINUTO, Fecha de publicación: 2020-12-05

En esta tesis se observan los beneficios que tiene el equilibrio trabajo familia tanto para el colaborador como para la empresa, La metodología trabajada fue búsqueda de fuentes de información, con una revisión exhaustiva concreta para jerarquizar los beneficios, indirectamente se realizó una búsqueda de información de desequilibrio trabajo familia, algunos de los resultados obtenidos son el ahorro de energía que se utiliza en los desplazamientos, el fortalecimiento de la unión familiar por la presencialidad en el hogar, esta investigación en relación a lo expuesto es viable por sus resultados obtenidos orienta la investigación en la creación de la guía práctica de intervención para mejorar el bienestar de los teletrabajadores.

Título del proyecto: Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores
Autores: Barrera-Díaz, Luisa Fernanda, Casas-Marroquín, María Camila, Lizarralde-Vargas, Adriana Yiceth. Institución: Universidad Católica, Fecha de publicación: 2019
(Barrera-Díaz et al., 2019)

Este trabajo tuvo por objeto, el diseño de una guía digital de prevención de riesgos psicosociales (Telemanual) para promover la prevención de riesgos psicosociales en

teletrabajadores. De acuerdo al estudio que realizaron, los resultados obtenidos arrojaron información suficiente para el diseño de una página web compuesta por una encuesta de 16 ítems que permiten analizar los factores de riesgo y determinar los factores protectores que disminuirán la aparición de dichos factores. Este estudio es muy interesante para el presente trabajo de grado ya que abordaron en su desarrollo conceptos como el tecnoestrés y la tecnoadicción, citando autores que dan estrategias para disminuir los factores de riesgo psicosocial y plantearon los beneficios de tener un manual tanto para el empleador, como para el colaborador y la comunidad información clave para uno el cumplimiento de uno de los objetivos de esta investigación.

Título del proyecto: La desconexión digital en el ámbito laboral como herramienta para promoción de la seguridad y la salud del trabajador. Autor: Larrate Ibis, Lozano Vanessa. Universidad de la Costa 1970 Fecha de publicación: 2021.

En este trabajo de grado analiza como principal objetivo las garantías que se brindan a los colaboradores en la desconexión digital, tiene un enfoque de los peligros que se generan por el incumplimiento de la jornada de descanso, donde se fomenta que trabajar desde la casa es una gran ventaja, porque aumenta la productividad, flexibilidad de programación, entre otras, pero tiene un gran desventaja cuando el directivo no desconecta al colaborador de comunicaciones como mensajes del correo electrónico, dispositivo móvil, al terminar la jornada laboral, infunden que el colaborador debe sentir tranquilidad al desconectarse sin temor a terminación de contrato laboral, comprende acuerdos que se han desarrollado en otros países como Estados Unidos, Alemania, Francia, Corea del Sur, para incentivar la desconexión digital; este estudio es de importancia para la investigación que se desarrolla puesto que una de las desventajas del teletrabajo son las distracciones con

los niños en casa, soledad por el aislamiento social, y mal equilibrio trabajo y la vida personal, la metodología es un tipo de estudio descriptivo con enfoque cualitativo, esto genera una orientación para la aplicación de la información a recolectar.

5.1.3 Internacionales

Título del proyecto: Post Covid: La nueva era del Teletrabajo en el sector asegurador.
Autor: Lafer Margall David. Institución: Universidad de Barcelona, Fecha de publicación: 2020-12-05 (Lafer Margall, 2020)

Esta investigación de trabajo de grado tiene como objetivo, conocer las ventajas e inconvenientes del teletrabajo en el sector asegurador, así como su evolución en España y el resto de Europa, situación del teletrabajo en sus distintas etapas de antes, durante y después de la pandemia, definiendo la situación en Europa localizado en España en el sector asegurador con respecto a la Ley de trabajo a distancia analizando ventajas y desventajas, definen el teletrabajo como una forma de trabajo a distancia que implica el uso de tecnología, sustituyendo en desplazamiento al centro del trabajo, en la revisión de literatura comentan que Europa está en implementación del teletrabajo siendo en su mayor acogida en el puesto número 19 de sus 28 países con el 7,5 % de población trabajadora con modalidad de teletrabajo para el 2018, los países bajos, Estonia han sido países en los que se ha incrementado esta modalidad, la edad más prevalente es de 55 años en adelante, pues ellos concluyen que es mejor para ellos la reducción de estrés perjudicial para el trabajador puesto que ahorran tiempo, dinero, tienen conciliación personal y

profesional. (Lafer Margall, 2020) Esta investigación es de gran aporte para este proyecto, pues se observa otra perspectiva de la modalidad de teletrabajo como se establece en otro país, no solo determinar situación en Colombia y además permite asesorarse desde el punto de vista de otro país.

Título del proyecto: Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores. bibliográfica. Autores: Salvador Moreno Janeth, Molina Bravo María Eugenia. Institución: Universidad San Gregorio de Portoviejo. Fecha de publicación 2021-04-24. (Bravo & Eugenia, 2021)

En esta artículo se explora el surgimiento del teletrabajo como una forma de laborar, en el contexto de la pandemia del COVID-19. Dicha investigación tiene como objetivo realizar una revisión sistemática exploratoria para actualizar la información sobre los factores asociados al teletrabajo que arriesgan la salud mental del trabajador.

El teletrabajo ha demostrado ser una herramienta efectiva para proteger la prolongación operativa de las organizaciones. También se evidencia que el uso prolongado de las TIC originó cambios en la sociedad, el trabajo y las organizaciones, permitiéndoles mejorar su rendimiento y competitividad, pero también da lugar a nuevas profesiones desencadenantes de peligros emergentes que exponen a los trabajadores a riesgos psicosociales en detrimento de la salud.

Por último, se concluye que los estudios son escasos y existe una mayor prevalencia de riesgo psicosocial en el género femenino, los teletrabajadores presentan aumento en su carga laboral, mayor nivel de estrés y falencias dentro de las normas laborales de muchos

países, quedando al descubierto la necesidad de generar una normativa especializada para la cobertura de riesgos laborales en el teletrabajo.

Esta investigación es importante para el estudio que actualmente se está llevando a cabo, dado que aportan información valiosa en cuanto los riesgos psicosociales que se pueden presentar en la modalidad del teletrabajo con mayor incidencia en mujeres.

Título del proyecto “Los riesgos psicosociales asociados a la modalidad de teletrabajo y su prevención para la empresa eks grupo inmobiliario. Autor: Bonilla Valdivieso Enrique Xavier. Institución: Universidad Internacional SEK, Fecha de publicación 2021 (Valdivieso & Xavier, 2021)

En la citada investigación tuvo como objetivo fundamental el analizar los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la empresa EKS Grupo Inmobiliario. Se evidencia que la modalidad del teletrabajo en las diferentes empresas tanto del sector público o privado, se dio por la presencia del virus Sars-Cov 2. La cual se ha implementado de una manera positiva para la empresa ya que se pudo continuar desarrollando las actividades laborales en medio de la nueva realidad económica y social. Para el desarrollo de esta investigación se utilizó la metodología cualitativa, donde a través de una encuesta, la cual fue desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, estudio FPSICO 4.0 evalúa nueve dimensiones como: “Tiempo de trabajo (TT), Autonomía (AU), Carga de trabajo (CT), Demandas psicológicas (DP), Variedad/contenido (VC), Participación/supervisión (PS), Interés por el trabajador/compensación (ITC), Desempeño de rol (DR) Relaciones y apoyo social (RAS)”, (INSST, 2018), la cual contribuyó con la recolección de datos significativos, que

permitieron mostrar resultados sobre, cuáles de los factores de riesgo psicosociales están presente en el desarrollo de las actividades laborales, dicho estudio estuvo conformado por una muestra poblacional de 30 personas del área administrativa de dicha empresa.

Como principales resultados obtuvieron que, de las nueve dimensiones evaluadas, todas presentaron un nivel de riesgo muy elevado, pero cuatro de ellas tuvieron un porcentaje importante, las cuales fueron priorizadas para su intervención, a diferencia de las otras que sus resultados se encontraron en riesgo muy elevado, su intervención no fue prioritaria, ya que, en su mayoría responden a métodos y procedimientos organizacionales. Esta investigación es importante para el estudio que actualmente se está llevando a cabo, dado que aportan información valiosa en cuanto los riesgos psicosociales que se pueden presentar en la modalidad del teletrabajo a nivel internacional.

Título del proyecto: Factores de riesgo psicosociales de los colaboradores en el ámbito del teletrabajo de los últimos 10 años: una revisión de la literatura científica

Autores: Moscoso Casapaico, Saida Olga. Institución: Universidad Privada del Norte - Perú

Fecha de publicación: 2021-03-03

Este trabajo de investigación, se basó en la identificación de los riesgos psicosociales de los colaboradores en el ámbito del teletrabajo que existen en los 10 últimos años, a través de una revisión de la literatura científica.

De acuerdo a las consecuencias que trae consigo el teletrabajo, gracias al desarrollo tecnológico y las exigencias laborales que han modificado la organización del trabajo, se enmarca un sin numero de beneficios bajo esta modalidad de trabajo pero también efectos adversos, y sino esta monitoreado el teletrabajo de forma correcta puede causar riesgos

psicosociales significativos, plantean como el aumento de diferentes estrategias en las empresas está permitiendo la inclusión de más personas en los mercados laborales, de alcance tanto nacional e internacional, a través de las Tecnologías de la información y comunicación, (TICs), hacen mención de la regulación del Teletrabajo en el Perú por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, teniendo éste por objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales, en Perú se está flexibilizando al igual que en América Latina su inclusión por ser reciente, mientras que en diversos países de Europa y Estados Unidos ya se había incorporado desde tiempos remotos.

Para este trabajo de grado es importante ver cómo otros Países, en este caso el Perú también adopta medidas para adaptarse al teletrabajo buscando contrarrestar sus efectos negativos y revisar qué políticas legales incluyen en su reglamentación para la prevención y/o mitigación del riesgo psicosocial.

De acuerdo a las anteriores revisiones de tesis y trabajos de grado tanto a nivel nacional como internacional, se logra evidenciar que por causas de la pandemia se implementó la modalidad de teletrabajo, lo cual tuvo grandes cambios tanto positivos como negativos, positivos como: la disminución en los tiempos de desplazamiento, la reducción del nivel de estrés por tratar de llegar a tiempo a su sitio de trabajo, también se evidencia efectos negativos debido a que se está afectando de manera directa la vida familiar y personal de los colaboradores, puesto que no se ha logrado un equilibrio entre los dos y por ende se evidencian factores de riesgo psicosocial. La revisión de estos trabajos de grado fueron de gran aporte ya que desde el punto de vista como investigadoras se evidencia información veraz y actualizada que sirve de punto de referencia para, no solo emitir términos bibliográficos o estadísticos sino para ir mas allá, implementar y/o ejecutar actividades de

mejora que lleven a resolver los problemas detectados, también se observa otra perspectiva de la modalidad de teletrabajo como parte positiva a implementar aquí en Colombia.

Título del proyecto: Condiciones y Prácticas del Teletrabajo en la Población de Mujeres con Hijos y Hogar formado en el Área Urbana de Guayaquil-1 Autores: Zambrano Mantuano, Dayanna Yuleysi Institución: Universidad de Guayaquil, Fecha de publicación. 2021-04-17

En esta investigación plantea como objetivo Describir cómo es la calidad de vida laboral y social de las mujeres que trabajan en modalidad telemática a partir de la pandemia sanitaria mundial Covid-19 en Guayaquil. Siendo la calidad de vida unas de las características con mayor reconocimiento en las células del teletrabajo, fue un estudio mixto cuantitativo y cualitativo, con una muestra de 110 mujeres, por medio de una entrevista donde responden a una viabilidad positiva la modalidad de Teletrabajo en la etapa de confinamiento, comentando estar mayor tiempo con sus familiares pero presentando aspectos negativos como falta de concentración, debido que en muchas ocasiones necesitaban en la mayor parte de la jornada laboral conexión permanente y no se podían concentrar, aparte del tema de factores psicosociales que las podían afectar; también relacionan los ingresos económicos eran una desmotivación, ya que, muchas empresas disminuyeron ingresos por lo cual los sueldos eran casi la mitad de lo que antes les pagaban; este aspecto también afectaba la calidad de vida de estas mujeres, este estudio también fue viable por el marco teórico conceptual y referencial que se evidencia.

Este estudio es viable para la investigación presente porque se puede observar otra perspectiva de manejo organizacional en la modalidad de teletrabajo o telemática en mujeres madres de otros países en este caso Guayaquil -Ecuador.

5.2. Marco Teórico

Debido al inicio de la pandemia por el COVID 19 muchas organizaciones tuvieron que implementar nuevas modalidades de trabajo entre ellas el teletrabajo, por lo cual las empresas hicieron cambios internos para garantizar las condiciones laborales de sus colaboradores, ya que la implementación de la modalidad de teletrabajo no les permite tener un control total sobre las actividades que ellos realizan.

El presente proyecto de investigación busca identificar los factores psicosociales que están afectando a las mujeres trabajadoras con hijos entre cero a cinco años en la modalidad de teletrabajo, con el fin de diseñar una guía digital de intervención para mejorar su bienestar.

De esta manera y para documentar con bases teóricas se busca información sobre los conceptos relacionados con esta investigación que proporcionen contenido suficiente para su desarrollo. Se consultaron libros, artículos de revistas, Páginas web institucionales, tesis de grado, entre otros para contextualizar los siguientes temas: antecedentes y definición de Riesgo , Riesgo Laboral, Factores de Riesgo, Riesgo psicosocial, Riesgo Psicosocial Emergente conflicto Trabajo- Familia, Estrategias de Afrontamientos de Factores Psicosociales, Resolución 2646 de 2008, Métodos de evaluación “Cuestionario SWING de interacción de trabajo familia en el Teletrabajo, Prevención de Sistema Epidemiológico. Posteriormente a la revisión, se seleccionaron los conceptos necesarios para argumentar el

propósito del presente trabajo para identificar las herramientas claves, que permitan el diseño de una Guía digital de recomendaciones de prevención y promoción que permita eliminar o reducir los efectos de los riesgos a los cuales se ven expuestas las mujeres con hijos entre cero a cinco años que trabajan en la modalidad de teletrabajo. Siendo así se definen:

5.2.1 Antecedentes del riesgo

El riesgo se puede definir como la combinación de la probabilidad de que ocurran una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos (MINISTERIO DE TRABAJO, 2013). Específicamente en el ámbito de la salud ocupacional, el riesgo implica la posibilidad de ocurrencia de un daño o afección física o funcional de un trabajador, relacionado directamente con su trabajo. Las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa, los daños más evidentes son los accidentes del trabajo, pero de igual importancia son las enfermedades profesionales (Parra, 2003).

El trabajo humano puede llevar a las personas a la excelencia, o también puede producir un daño inmenso a la salud física, psicológica, y social. A lo largo de la historia el trabajo físico no ha sido bien visto, la mano de obra era obligada, los trabajadores no tenían protección, el trabajo era la única forma de subsistencia para muchos, comprometiendo su salud; en el esclavismo no se evaluaban las condiciones de trabajo ni los riesgos, y principalmente el trabajo físico se consideraba servil y de poco valor. Sin embargo, a través de los años las condiciones laborales han cambiado: la aparición del sindicalismo, el reconocimiento de los derechos humanos y de las formas modernas de producción, han ido mejorando las condiciones del trabajador, en los aspectos relacionados con horas de trabajo,

sobreesfuerzos físicos, condiciones de temperatura, ruido, ambiente e higiene. Tales mejoras, han surgido efectos en la disminución de la morbilidad y siniestralidad en el trabajo, de modo que hay más control al número de enfermedades y accidentes de tipo laboral; sin embargo, los problemas de salud y seguridad en el trabajo han dejado de ser de carácter individual, para convertirse en un problema social, empresarial, y en un derecho fundamental del colaborador (Moreno Jiménez, 2011).

De acuerdo con lo anterior, se manifiesta que se han alcanzado logros parciales, y aún en muchos países las condiciones de trabajo son deficitarias, insalubres e inadecuadas. En este orden, se pronuncia la Organización Internacional del Trabajo OIT, para referirse al contexto laboral básico, del que debe partirse en cualquier parte del mundo, de modo que establece el concepto de trabajo decente, el cual busca expresar lo que debería ser un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo. (*¿Qué es el trabajo decente?*, 2004)

El concepto de riesgo laboral para la salud surge mediante el reconocimiento a la integridad física y a la salud, en la alta edad media y en el renacimiento; en este sentido el “riesgo laboral aparece definido como las situaciones y conductas que no pueden ser afectadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores (Moreno, 2011, p.6). La conceptualización de la salud laboral se origina a partir de la revolución francesa, la aparición de los sindicatos, la proclamación de los derechos humanos por las Naciones Unidas, la

constitución de los estados democráticos posteriores a la segunda guerra mundial, entre otros hitos, que en efecto reconocen los derechos de los trabajadores a la integridad física, mental y social, y que no deben ser expuestos a situaciones que menoscaben su salud (Moreno, 2011, p.6)

Al hablar de riesgo laboral, se está haciendo referencia a los peligros existentes que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de la actividad laboral. Para comprender el alcance y tipo de riesgos existentes, la Guía Técnica Colombiana GTC 45 proporciona una clasificación de los mismos, que no es exhaustiva. En este sentido, es preciso hablar de riesgos biológicos, físicos, químicos, psicosociales, biomecánicos, los relacionados con las condiciones de seguridad, y riesgos causados por fenómenos naturales. Los riesgos psicosociales se evalúan aspectos relacionados con la gestión organizacional, la organización del trabajo, las características del grupo social del trabajo, las condiciones de la tarea, la interfase persona – tarea, y jornada de trabajo (ICONTEC, 2012).

Todos los riesgos tienen un nivel de relevancia considerable en el ámbito laboral; sin embargo, considerando los objetivos del presente trabajo, la atención se centrará en el riesgo psicosocial, el cual se aborda en el siguiente apartado.

5.2.2 Definición de factores de riesgo Psicosocial

Los Factores de riesgo como todas aquellas características, grado de exposición o comportamiento de los individuos, que puede incrementar la posibilidad de una lesión o enfermedad. (Garzón Rojas et al., 2021a) Por lo que se identifica que los factores de riesgo pueden ser derivados de: Condiciones del lugar, Carga de trabajo (física y mental), Condiciones del medio de trabajo pueden tener consecuencias para la salud de los

trabajadores a nivel físico, pero sobre todo a nivel psíquico y social, lo cual lleva hablar del nivel de exposición que tienen los colaboradores de las organizaciones en este caso por la implementación de la modalidad de teletrabajo por primera vez dentro de la organización y sus consecuencias sobre la persona (descenso de la productividad, ausentismo laboral, pérdida de interés) y sobre el trabajador (depresión, insomnio, fatiga, dolor de cabeza y estrés).

Dentro de Riesgo Psicosocial, se define como aquellas condiciones o ambientes de trabajo que manejan una probabilidad de afectar considerablemente la salud de sus colaboradores a nivel físico, mental y social y de forma delicada y con diferentes maneras de manifestarse en un ambiente laboral determinado. (Garzón Rojas et al., 2021b)

5.2.3 Riesgos psicosociales laborales

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que se presentan en el entorno laboral y tienen una alta probabilidad de dañar la salud del trabajador y generar consecuencias principalmente graves, en el aspecto físico, social o mental. Este tipo de riesgo afecta los derechos fundamentales del trabajador, y son comunes en esta clasificación, las situaciones de violencia, acoso laboral o sexual, y el abuso, con graves consecuencias mentales que pueden alterar el equilibrio mental de la persona con afecciones psicopatológicas y psiquiátricas (Moreno, 2011, p.8)

Los riesgos psicosociales pueden derivarse por el deterioro o disfunción de procesos asociados a la tarea, la organización, el empleo y el tiempo de trabajo. Según lo plantea (Gil-Monte, 2012), en las características de la tarea que inciden en los riesgos psicosociales, se identifica la carga laboral, el desarrollo de aptitudes, la monotonía o repetitividad, el

ritmo de trabajo, y la falta de autonomía; en las características de la organización se analizan variables estructurales tales como la definición de competencias, la estructura jerárquica, los canales de comunicación, las relaciones interpersonales, los procesos de socialización y desarrollo de la carrera, el liderazgo ejercido y el tamaño; en cuanto a las características del empleo, se consideran aspectos como el diseño del lugar de trabajo, el salario, la estabilidad laboral y las condiciones físicas; y la organización del tiempo de trabajo contempla la duración y tipo de jornada laboral, las pausas en el trabajo, el trabajo en días de descanso, los turnos, y las jornadas nocturnas.

Según lo argumentan (Güilgüiruca Retamal et al., 2015), el principal efecto del riesgo psicosocial es el estrés, síntomas que comprenden la irritabilidad, la depresión, el agotamiento físico y mental; lo cual repercute en el desempeño del trabajador, afectando los niveles de productividad. El estrés impide la toma de decisiones adecuada, y limita la creatividad para aportar soluciones de manera exitosa; por lo tanto, es indispensable que en las organizaciones exista un clima laboral que incentive la motivación y genere bienestar a los trabajadores.

5.2.4 Riesgo psicosocial emergente: conflicto trabajo - familia

En la actualidad persiste una preocupación de lograr el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal; las personas han empezado a cuestionarse “si tiene valor tanto esfuerzo y dedicación al trabajo para alcanzar unos ingresos económicos y no lograr a su vez compartir con sus seres queridos” (Vélez, 2012) Asimismo, se encuentra un conflicto entre el trabajo y la familia, lo cual es motivo de reflexión por parte de los trabajadores:

El equilibrio entre el trabajo, la familia y las actividades de autodesarrollo y autocuidado no son para todos posibles. Muchos trabajos hoy son muy demandantes, por ejemplo: los cargos de los ejecutivos, administrativos, profesionales, etc. Para muchos de estos empleados la exigencia en respuesta rápida toma de decisiones, responsabilidad, esfuerzo mental, actitud de servicio, etc., son generadores de un gran estrés, sumado a la inclusión de algunos nuevos instrumentos que hacen más difícil tal equilibrio, entre los que se encuentran los celulares, los portátiles, los medios de comunicación, que los mantienen “conectados” resolviendo las múltiples demandas del trabajo. Estos medios hoy se conciben como requisito para que los negocios funcionen, aun en horarios no laborables. En suma, es ya frecuente la asistencia a congresos, eventos que se realizan en horarios nocturnos, los fines de semana, en otras ciudades, dado que ante la “competencia”, con “mayor razón” las organizaciones buscan crecimiento, internacionalización y proyección. (Vélez, 2012).

En principio, los empleos altamente demandantes y la forma en la que el trabajador lo asume forman un conflicto en la relación trabajo – familia – bienestar, emergiendo así un nuevo riesgo psicosocial; y a esta situación se le suma, las consecuencias derivadas del teletrabajo, en ocasión de la pandemia por el COVID – 19. Gracias a los avances en tecnología se ha implementado una nueva modalidad de trabajo denominado teletrabajo, considerando que no es aplicable para todas las profesiones y que incluye muchas variables, se ha definido como “*una forma de trabajo a distancia*”, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente. Se realiza mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), y puede ser efectuado en el

domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio del empleador” (Barbosa, 2012)

Es clave hablar de la definición del Teletrabajo en Colombia, establecida en la Ley 1221 de 2008 como: “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (*Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1221_2008], s. f.*).

En lo que respecta a los riesgos en la modalidad de teletrabajo, Di Martino (2004) plantea que los riesgos a los que están expuestos los teletrabajadores, incluyen todos aquellos que se encuentran en los entornos de oficina convencionales, con el agravante que las viviendas no fueron construidas con fines de actividades laborales extra- domésticas (García Lozano & Rubiano Acuña, 2020).

En la perspectiva de conflicto de roles laborales y familiares, se considera el tiempo invertido por el trabajador en estas dimensiones, de manera que, una mayor demanda de una sobre la otra influye en el desequilibrio, lo cual genera insatisfacción, conflicto de roles, incompatibilidad, efectos en la salud mental, ausentismo laboral; lo cual representa un desafío para Seguridad y salud en el trabajo. ((PDF) *GUÍA PARA LA INTERVENCIÓN EN CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA*, s. f.)

5.2.5 Riesgo psicosocial con ocasión de la pandemia: una perspectiva de género

La crisis que ha generado la pandemia derivada del Covid -19, afecta de manera diferente a hombres y mujeres, dado que la carga del trabajo doméstico, las tareas no remuneradas, y el cuidado de personas, aumentó de forma considerable, centrándose dicha responsabilidad en la mujer. Además, con ocasión de la pandemia, la modalidad de teletrabajo se incrementó de forma exponencial, con un impacto muy significativo sobre las mujeres, ampliando las desigualdades de género tanto en los hogares como en las organizaciones. (*Mundo del trabajo: delineando la agenda postpandemia*, 2020) Según reportes de la OIT (2020), las mujeres tienen a su cargo 76,2% de todas las horas de trabajo de cuidado de personas no remunerado, siendo más del triple que los hombres; situación que se combina con una doble o triple jornada laboral; en este orden, la mayor carga impacta negativamente su capacidad para el trabajo remunerado y para la salud de las mujeres. (*Mundo del trabajo: delineando la agenda postpandemia*, 2020).

A partir del trabajo de Soto y Bello, (2020), es posible hallar las siguientes consecuencias del teletrabajo en las mujeres, con ocasión de la pandemia:

El teletrabajo no había sido planificado, y las mujeres no estaban preparadas para asumir esta situación, por lo tanto, las condiciones de trabajo no eran óptimas para esta modalidad de trabajo, en términos de equipamiento, espacios, y orden en el tiempo de trabajo definido, para combinarlo con la vida y las labores domésticas.

La mujer se ve obligada a asumir dos trabajos en el hogar de forma simultánea, el remunerado y el no remunerado. Esto genera una sobrecarga laboral en las mujeres al existir

una distribución desbalanceada de las tareas del hogar. Esta situación impactó en mayor medida a las mujeres trabajadoras, madres cabeza de hogar.

El teletrabajo resulta más estresante para las mujeres que para los hombres, por lo tanto, la mujer está expuesta a una mayor carga mental.

Se presenta dificultad para conciliar la vida personal y la vida laboral, dado que dos espacios con fines diferentes se convierten en uno solo.

Los aspectos relacionados con la dificultad de comunicación en el contexto organizacional, puede generar incertidumbre, falta de seguridad y control sobre el tipo y cantidad de tareas asignadas, y el tiempo para completarlas.

El trabajo en soledad, aislada del resto de la empresa, conectada vía telemática o telefónica, implica posibles riesgos psicosociales tales como el aislamiento, estrés laboral y la desvinculación de quienes teletrabajan.

La duración y la calidad del descanso pueden verse afectados por las largas jornadas de trabajo y la indefinición del derecho a la desconexión digital; lo cual puede originar trastornos en el sueño.

Además de los aspectos mencionados, también se hallan riesgos físicos (iluminación, ruido, ambiente térmico) y ergonómicos (equipamiento, trastornos musculoesqueléticos relacionados con la postura y los movimientos repetitivos); en suma, se hallan problemas

relacionados con falta de sueño y fatiga, falta de ejercicio y una dieta sana, problemas sociofamiliares, aislamiento, e inseguridad laboral y financiera.

5.2.6 Estrategias de afrontamiento de factores psicosociales

Como parte de la estrategia, en primera medida es indispensable identificar los riesgos psicosociales y organizacionales que afectan el bienestar laboral y la productividad de la organización, con el fin de diseñar acciones para contrarrestar los efectos negativos, y satisfacer las necesidades del trabajador y de la organización. En la medida que los trabajadores identifiquen los riesgos, se sentirán acompañados en sus procesos, y tendrán sentido de pertenencia como parte activa de la cultura organizacional. En este orden de ideas, se plantea la estrategia preventiva como el primer paso en la promoción del bienestar laboral; las organizaciones han comprendido que si existe un confort físico, moral y social se alcanzarán más fácilmente los objetivos. En tal sentido el enfoque de la política de calidad y seguridad y salud en el trabajo debe incluir la prevención de los riesgos sociales: el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos. Así las cosas, cuando las organizaciones son conscientes de la necesidad y del deber de cuidar al talento humano integran en sus actividades de prevención la evaluación e intervención en materia de riesgos psicosociales, adaptando el actual marco normativo para la integración de los factores de riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos, en particular los que se destaquen dentro de la organización. (Rojas et al., 2018).

Además de la estrategia preventiva, (López Núñez, 2020), propone un conjunto de buenas prácticas para mejorar la conciliación y corresponsabilidad trabajo – familia. En primer lugar, se plantea una cultura de conciliación y prácticas organizacionales, de tal forma que los mandos superiores estén comprometidos con la cultura de conciliación y apoyen la implementación. La segunda buena práctica corresponde al apoyo familiar; “determinadas variables relacionadas con la familia como el apoyo social y la implicación psicológica pueden amortiguar los efectos perjudiciales del conflicto” (p.154); algunos estudios demuestran que las personas que reciben apoyo de sus parejas tienen un menor nivel de conflicto. La tercera práctica se asocia con las acciones desde la perspectiva individual; en este sentido, se destaca que las características de la personalidad, como por ejemplo la estabilidad emocional, amortiguan los efectos negativos del conflicto trabajo – familia, sobre el agotamiento y la depresión. Una de las estrategias más desarrolladas en los últimos tiempos a nivel individual, es la de recuperación al estrés, la cual se relaciona positivamente con la salud y el bienestar, e influye en el adecuado rendimiento. (López Núñez, 2020).

5.2.7 Métodos de evaluación

Instrumento de evaluación en Colombia

Después de haber revisado conceptos de diferentes autores y fuentes, al igual que los progresivos cambios para llegar a la inclusión de los riesgos psicosociales en la legislación colombiana, es importante revisar el método de evaluación que se utiliza actualmente en Colombia, el cual identifica las necesidades de prevención y permite desarrollar actividades correctivas. Cuando los factores psicosociales de la organización no

son adecuados los colaboradores presentan respuestas fisiológicas al estrés lo cual representa un riesgo para su salud: mental, física y social, el desconocer esas consecuencias puede convertirse en efectos mucho más serios, por ello en Colombia con la Resolución 2646 del año 2008 emitida por parte del Ministerio de Protección Social se establece la intervención y diagnóstico de este tipo de riesgo, (Martínez & Solarte, 2017).

La batería de riesgo Psicosocial, se encuentra validada para ofrecer a las empresas tanto públicas como privadas la identificación del riesgo psicosocial intra y extra laboral así como el desarrollo de acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, su diseño está adaptado a las características de la población de trabajadores colombianos, debe realizarse anualmente por parte de las empresas, el uso de este instrumento no tiene ningún costo. La Resolución 2646 de 2008 establece que la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosociales laborales es obligación de los empresarios de no hacerlo, serán sancionados.

Esta batería se expresa en tres condiciones: condiciones intralaborales, condiciones extralaborales y condiciones individuales.

Los factores psicosociales intralaborales evalúan los siguientes aspectos: gestión organizacional, características de la organización del trabajo, del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, del medio ambiente de trabajo, interfase persona tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa, programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Los factores psicosociales extra laborales que se deben evaluar son: utilización del tiempo libre, tiempo desplazamiento, medio de transporte utilizado para ir a la casa y viceversa, pertenencia redes de apoyo social, familiar, grupos sociales, comunitarios o de

salud, características de vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías, servicios públicos, acceso a servicios de salud.

Los factores psicosociales individuales deben de ser identificados con información socio demográfica actualizado anualmente como: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, tiempo de antigüedad en el cargo, características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos, condiciones de salud evaluadas en los exámenes médicos ocupacionales. (*RESOL. 2646 DE 2008 RIESGO PSICOSOCIAL.pdf*, s. f.)

Instrumentos de evaluación Internacionales

También, se han desarrollado y validado instrumentos para la identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones en diferentes Países, como España, Dinamarca, México, Estados Unidos, Alemania, Canadá y Chile a través de cuestionarios, baterías, guías y encuestas, donde se coinciden en algunos aspectos evaluados y en otros se abordan más. Según la revista de la Facultad Nacional de Salud Pública (2011) existen los siguientes instrumentos para realizar la evaluación de riesgo psicosocial a nivel mundial Vs Colombia. (Guardo Carriazo et al., 2021)

Tabla 1. Factores de riesgo Psicosociales mundial vs Colombia

Nº	Nombre	Autores	País origen	Año	Aspectos evaluados	No. Ítems
1	Job Content Questionnaire (JCQ)	Karasek, R.A., Pieper, C. & Schwartz, J (1993).	Estados Unidos	1985 /1993	Demandas psicológicas Control sobre el trabajo Apoyo social (Apoyo de los compañeros y Apoyo de los supervisores)	29

2	Effort Reward Imbalance Questionnaire [ERI]	Siegrist, J. (2000)	Alemania	1996	Esfuerzo Recompensa Sobrecompromiso	23
3	Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	España	1997	Carga mental Autonomía temporal Contenido del trabajo Supervisión y participación Definición de rol Interés por el trabajador Relaciones interpersonales	75
4	Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ – Ista 21)	Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca – Adaptada a España por Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS]	Dinamarca	2000	Doble presencia Exigencias psicológicas (cuantitativas, sensoriales, cognitivas, emocionales) Trabajo activo y desarrollo de habilidades (Influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo, sentido del trabajo, integración en la empresa) Relaciones sociales en la empresa y liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, liderazgo, refuerzo, apoyo social, oportunidades de relación social, sentimiento de grupo) Falta de compensaciones (inseguridad y estima).	Versión larga 133 Media 99 Corta 38
5	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales	Instituto Navarro de Salud Laboral en España (2002)	España	2002	Participación, implicación y responsabilidad (autonomía, trabajo en equipo, iniciativa, control sobre la tarea, control sobre el trabajador, rotación, supervisión, enriquecimiento de tareas) Formación, información y comunicación (flujos de comunicación, acogida, adecuación persona – trabajo, reconocimiento, adiestramiento, descripción de puesto de trabajo, aislamiento). Gestión del tiempo (Ritmo de	30

					trabajo, apremio de tiempo, carga de trabajo, autonomía temporal, fatiga). Cohesión de grupo (Clima social, manejo de conflictos, cooperación, ambiente de trabajo).	
6	Cuestionario Multidimension al DECORE	Luceño, L., Martín, J., Miguel, J. & Jaén, M. (2005).	España	2005	Demandas cognitivas (cuantitativas y cualitativas) Control (dominio sobre la tarea, lugar de trabajo, decisiones) Recompensas (salario y seguridad) Apoyo organizacional (relaciones con jefes, relaciones con compañeros).	44
7	Batería MCMutual- UB	Universida d de Barcelona - Corporació n MC Mutual	España	2005 - 2006	Organización del tiempo de trabajo. Comunicación Formación y desarrollo Efectos sociales y de grupo Participación Contenido del trabajo Exigencias de la tarea y del entorno de trabajo	46
8	Guía de identificación de los factores psicosociales	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 1986)	México	1986	Factores psicosociales dependientes de la tarea Relacionados con el sistema de trabajo Dependientes de la interacción social Relacionados con la organización.	56
9	Encuesta de Quebec sobre condiciones de trabajo, empleo, salud y seguridad laboral (EQCOTESST)	Instituto Nacional de Salud Pública de Quebec	Canadá. Adaptació n Chile	2008 / 2010	Demanda psicológica Control Balance esfuerzo- recompensa Soporte social de superiores Escala de estrés Uso de psicotrópicos Sintomatología depresiva.	
10	Cuestionario de condiciones de trabajo	Blanch, J. Sahagún, M. Cervantes, G. (2010)	España	2010	Organización y método (regulación y desarrollo) Organización y entorno (entorno material y entorno social) Organización y Persona (ajuste organización- persona)	44

11	Bocanument	Guillermo Bocanument	Colombia	1993	Alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral Carga mental Relaciones interpersonales Organización del trabajo Administración de personal Contenido específico del trabajo.	47
12	Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	Ministerio de la Protección Social	Colombia	2010	Condiciones intralaborales Demandas del trabajo (cuantitativas, carga mental, emocionales, responsabilidad del cargo, demandas ambientales y esfuerzo físico, jornada de trabajo, consistencia de rol, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral. Control (autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol, capacitación). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con subordinados). Recompensa (Reconocimiento y compensación, pertenencia a la organización y trabajo que realiza) Condiciones extralaborales Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda. Condiciones individuales Información sociodemográfica Información ocupacional.	Intralaboral forma A: 123 Extralaboral : 97 31 Además ofrece orientación para la evaluación de factores psicosociales desde metodologías cualitativas.

5.2.8 Cuestionario swing de interacción trabajo familia- versión española

(Geurts et al., 2007) Desarrollaron el cuestionario de interacción trabajo -familia (Survey Work -Home Interaction-Nijmegen, SWING), con el propósito de adecuar la escala a muestra europea y obtener un instrumento para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia.

Esta escala consta de 27 ítems, que se redujeron finalmente a 22, con formato de respuesta tipo Likert, en el que la persona señala la frecuencia con la que experimenta cada una de las situaciones propuestas en una escala de 4 grados (de 0 a 3). El modelo teórico final propone la existencia de cuatro subescalas según la dirección de la interacción (trabajo-familia o familia-trabajo) y según el tipo de relación existente entre ambos dominios (positiva o negativa). Dado que se trata de un instrumento teóricamente elaborado y con adecuadas propiedades psicométricas ha sido validado en otros países europeos como Francia. Lourel, Gana y Wawrzyniak (2005), citado en (Moreno-Jimenez et al., 2009).

5.2.9 Estrés laboral

Otro de los términos claves para esta investigación y sin duda de gran importancia es el Estrés laboral definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Osorio & Niño, 2017) hay un sin número de autores que definen este término, entre estas, se dice que el estrés laboral es “como un estado con síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos” (Osorio & Niño, 2017) El estrés ha sido un tema de

estudio entre los investigadores del área de la salud y es considerado la “enfermedad del siglo XX”, sigue vigente y ha sido tenido en cuenta en la legislación colombiana como “enfermedad laboral” (República de Colombia, 2009) causada por trabajos de sobrecarga, trabajo repetitivo, y trabajos con efectos psicosociales.

5.2.10 El síndrome de Burnout

Consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales. Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial en sus mayores efectos sobre el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación laboral. Este síndrome fue estudiado por Jackson y Maslach, quienes en 1986 lo definieron como un síndrome de fatiga emocional, despersonalización y de un enriquecimiento personal reducido, que puede producirse entre individuos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes". Las características que definen, por tanto, el síndrome de burnout y que permiten su identificación se puede describir de la siguiente manera:

Agotamiento emocional: fatiga, pérdida de energía con disminución de los recursos emocionales.

Despersonalización: actitudes de insensibilidad y deshumanización, consistentes en actitudes negativas e incluso, a veces, de cinismo, hacia los receptores del servicio prestado por el trabajador.

Baja realización personal: frustración por la forma de realizar el propio trabajo y los resultados conseguidos con él, que tienden a evaluarse de manera negativa y como una insuficiencia profesional propia.

5.2.11 Vigilancia epidemiológica

La Vigilancia Epidemiológica hace referencia a un proceso lógico y práctico de evaluación permanente sobre la situación de salud de un grupo humano, que permite utilizar la información para tomar decisiones de intervención a nivel individual y colectivo, con el fin de disminuir los riesgos de enfermar o morir. Rivera (1996) citado en (Perea & Alexandra, 2019).

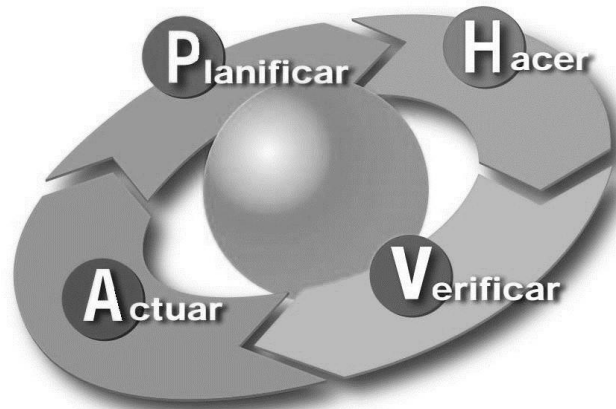
Según la NIOSH es la recolección sistemática y permanente de datos esenciales de salud, su análisis y su interpretación para la planeación, implementación y evaluación de estrategias de prevención.

La vigilancia epidemiológica es uno de los instrumentos de la Salud Pública con mayor aplicación para registrar oportunamente las enfermedades y sus determinantes en un área geográfica determinada, con la finalidad de conocer su frecuencia, para tomar acciones sanitarias para su control o eliminación.

La Vigilancia epidemiológica en Seguridad y Salud en el trabajo: El propósito de un sistema de vigilancia epidemiológica es reducir los efectos negativos de los agentes de riesgo en las personas que por razones de su ocupación se ven expuestas a la probabilidad de enfermar o morir, con el fin de contribuir al desarrollo de mejores condiciones de salud en la organización, la comunidad a la que pertenece y al sistema general de seguridad social del mundo.

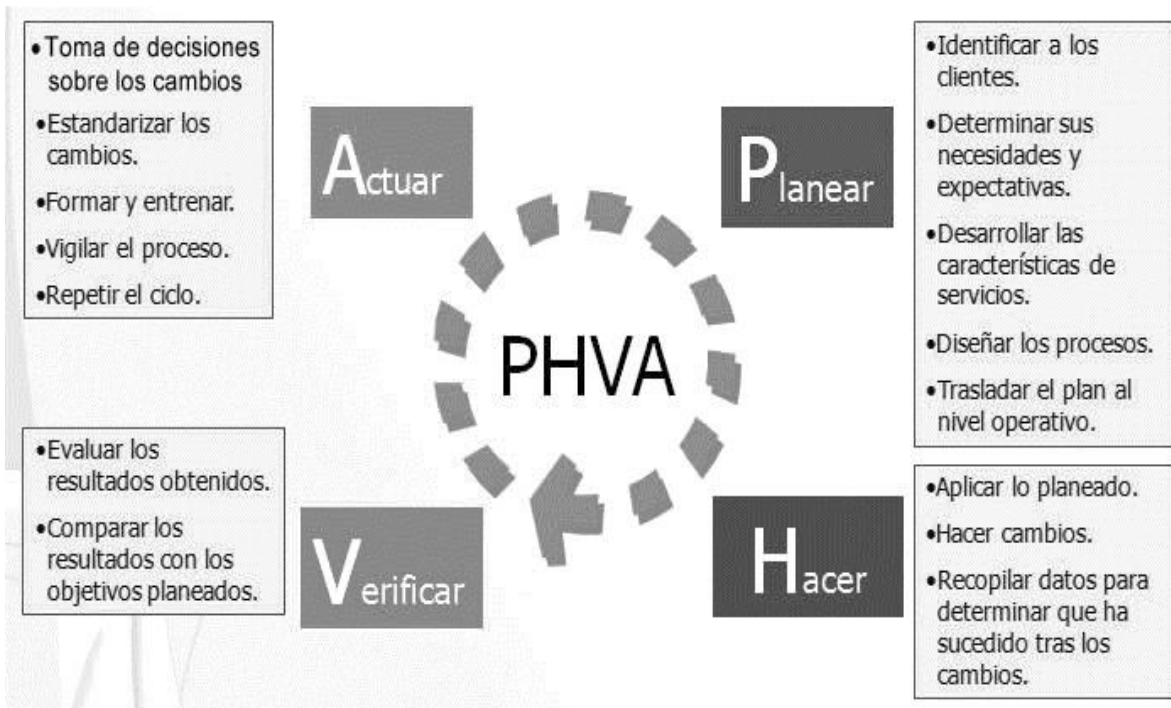
Beneficios: aumento de la productividad, disminución del ausentismo por enfermedad profesional y accidente de trabajo, optimización de recursos y procesos, bienestar de la población trabajadora, diagnóstico precoz de enfermedades **Organización de un SVE** De acuerdo con el modelo de mejoramiento continuo un sistema de vigilancia epidemiológico debe contener el ciclo PHVA Planear- Hacer- Verificar- Ajustar

Imagen 1 Círculo Deming / Ciclo PDCA



Fuente: Deming, William Edwards (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad: la salida de la crisis*

Imagen 2 Ciclo de mejoramiento continuo / Ciclo de Deming



Fuente: Deming, William Edwards (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad: la salida de la crisis*

5.2.12 Prevención: Sistema de vigilancia epidemiológica

En salud ocupacional la vigilancia epidemiológica se refiere a la recolección y análisis de información, sobre los factores de riesgo laborales o sobre los efectos en la salud; lo anterior con el fin de observar la distribución y tendencia de los fenómenos de interés, así como identificar problemas y focalizar las intervenciones de carácter preventivo. La vigilancia es una herramienta fundamental para la seguridad y salud laborales, y para los servicios de prevención de las organizaciones. (*Vigilancia epidemiológica en el trabajo: Guía para la implantación de la vigilancia colectiva por parte de los servicios de prevención (2015) - Osalan - Publicaciones / Osalan, s. f.*)

Después de una búsqueda exhaustiva se logra contextualizar la identificación de los factores psicosociales que están afectando a las mujeres teletrabajadoras con hijos, siendo menos equilibrado en el factor Psicosocial emergente conflicto familia del género femenino; con esta base se procederá a iniciar la etapa de metodología con el fin de iniciar un avance investigativo para el diseño de la guía digital de intervención.

5.2.13 Promoción de la salud

La promoción de la salud y la prevención de la enfermedad son todas aquellas acciones, procedimientos e intervenciones integrales, orientadas a que la población, como individuos y como familias mejoren sus condiciones para vivir y disfrutar una vida saludable manteniéndose sanos.

La Organización Mundial de la salud OMS define la promoción de la salud como el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla, por lo cual la Organización Mundial de la salud elabora la carta de Ottawa para la

promoción de la salud (Sepulveda, 2016) siendo esta un documento que se desarrolló durante la primera conferencia internacional para la promoción de la salud celebrada en Ottawa Canadá en 1986, ésta buscó dar un cambio de enfoque en la salud desde la erradicación y la prevención de las enfermedades a la promoción de los recursos para la salud. (López-Fernández et al., 2017)

La promoción de la salud constituye un proceso político y social global que abarca no solamente las acciones dirigidas directamente a fortalecer las habilidades y capacidades de los individuos, sino también las dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas, con el fin de mitigar su impacto en la salud pública e individual; para esto la participación es esencial, para sostener los esfuerzos. Las personas tienen que ser el centro de la acción de la promoción de la salud y de los procesos de toma de decisiones para que éstos sean eficaces.

Fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo, es fomentar la salud pública de la población, pues las personas que trabajan pasan la mayor parte de su tiempo en contextos laborales o desarrollando una actividad laboral en su domicilio; por este motivo, la promoción de la salud laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes laborales relacionados con los riesgos psicosociales deberían ser materia de salud pública para los gobiernos.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo incluye diversos temas por ejemplo la dieta y la nutrición, evitar el consumo de alcohol, el dejar de fumar, hacer suficiente ejercicio, la recuperación del sueño y la mejora en el manejo de los riesgos psicosociales. (*La gestión de la SST en el contexto de una mano de obra de edad avanzada / Safety and health at work EU-OSHA*, s. f.)

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, ha señalado la promoción de la salud en el lugar de trabajo que no es solo cumplir la normatividad en materia de seguridad y la salud en el trabajo sino que también se debe fomentar que las empresas e instituciones contribuyan manera activa a la mejora de la salud mental, el bienestar y la calidad de vida laboral de sus trabajadores, teniendo en cuenta sus necesidades, fomentando la participación en la organización, y el diseño saludable de los lugares de trabajo. (*Factsheet 94 – Promoción de la salud en el trabajo para los trabajadores / Safety and health at work EU-OSHA*, s. f.)

5.3 Marco legal

A continuación se hace una recopilación del conjunto de leyes, normas y decretos que le dan fundamento a esta investigación, seleccionando los artículos y/o resoluciones que guardan una estrecha relación y permiten referenciar la parte legal que rige actualmente la legislación colombiana.

Resolución 2646 de 2008, emitida por Ministerio de la Protección Social (2007) obliga a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones, para lo cual deberán “establecer disposiciones y definir responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional”.

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

Ley 1562 de 2012, emitida por el Congreso de Colombia, que define que la seguridad y salud en el trabajo “Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

Ley 1616 de Salud Mental, emitida por el Ministerio de Protección Social (2013) crea la Ley 1616 de Salud Mental, en el Artículo 9 le exige a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) acompañar a las empresas en “el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”.

Decreto 1072 de 2015 “Politica SST” Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Artículo 9º y 21 Decreto 1072 de 2015 - Decreto Unico Reglamentario, por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones, se establecen dentro de las actividades de promoción y prevención adelantadas por las administradoras de riesgos laborales la generación de estrategias, acciones o servicios de promoción de la salud

mental y prevención de los problemas y trastornos mentales en el ámbito laboral y la protección especial de los trabajadores de la salud mental debiendo garantizar que las empresas afiliadas incluyan dentro del Sistema de seguridad y salud en el trabajo el monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial con el fin de proteger, mejorar y cuidar la salud mental de los trabajadores.

En este artículo se fundamenta parte clave de esta investigación porque es importante medir los factores psicosociales que permitan tener una visión respecto de las distintas condiciones involucradas en el trabajo, que pueden constituirse tanto en factores protectores o de riesgo para la salud de las personas, los equipos de trabajo y las organizaciones. A través de la evaluación de estos factores es posible implementar medidas de mejora que permitan fortalecer aquellos aspectos que fomenten el bienestar y la salud mental, por tanto permite desarrollar acciones para disminuir y controlar este tipo de riesgos.

Decreto 472 de 2015 en el que se establecen las multas para quienes incumplan las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social expidió este decreto en el que se establecen las multas para quienes incumplan las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ahora los empresarios saben a qué multas y sanciones se exponen si no aplican adecuadamente el SG-SST y con ello pongan en riesgo la vida, integridad y seguridad personal de los trabajadores.

Se establece los criterios para determinar la gravedad de las infracciones, el monto de las multas depende del tamaño de las empresas, el decreto especifica el procedimiento a seguir para clausurar los lugares de trabajo u ordenar su cierre definitivo, la norma señala las condiciones, los requisitos y los procedimientos que deben cumplirse para aplicar las

sanciones del caso, también clarifica cuáles son los derechos de los trabajadores en caso de clausura o cierre de la empresa, el decreto determina que tanto los accidentes como las enfermedades laborales deben ser reportadas a las Direcciones Territoriales.

Lo que para objeto de estudio de este trabajo es indispensable, dar el cumplimiento a la normatividad, sin importar si los trabajadores cumplen con sus obligaciones desde casa o desde las instalaciones de las empresas a través de las TICs; el fin es el mismo, evitar sanciones y multas por parte de entidades del Estado, asimismo mejorar la imagen corporativa, la competitividad en el mercado, la reducción de costos al evitar enfermedades y accidentes de trabajo, reflejando que la empresa es socialmente responsable y promueve el desarrollo humano y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

La Resolución 0312 de 2019 Determina los Estándares Mínimos del SG-SST, el Mintrabajo establece los criterios mediante los cuales se determinará el cumplimiento con la implementación del SG-SST.

Los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Para este estudio académico el beneficio de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se refleja en mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad la reducción de tasa de accidentalidad y mortalidad por accidentes. Al ser implementado

permite una mejora continua ya que se basa en la implementación, evaluación y aplicación de acciones de mejora bajo el control de riesgos que puedan afectar la seguridad y salud del trabajador, incluido el riesgo psicosocial.

Ley 2088 de 2021, emitida por el Congreso De Colombia, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones, su objeto y campo de aplicación es regular 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.

Ley 1221 de 2008, emitida por el Ministerio de trabajo, el teletrabajo se encuentra definido en el artículo 2 como "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC - para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo" de acuerdo con el Artículo 2 de la Ley 1221 de 2008.

Decreto 884 de 2012: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

Resolución 2886 de 2012: define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

Circular 018 de 2020 - Ministerio de salud y protección social. define las acciones de contención ante el covid-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias

Decreto 614 de 1984. Artículo 1º.- Contenido. El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Decreto 1832 de 1994. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. En el numeral 42. **PATOLOGIAS CAUSADAS POR ESTRES EN EL TRABAJO:** Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica severa o colon irritable. Plasmados en la Resolución del Min. Protección 2646 de 2008.

Resolución 2606 de 2008 define los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones. A partir de la batería para evaluar el riesgo psicosocial, siendo ésta una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador. La aplicación de este instrumento y el análisis que de los resultados que realice un psicólogo ocupacional permitirán determinar el programa a seguir en cada empresa. Su funcionalidad es elevar la calidad de los procesos de evaluación del riesgo psicosocial, de modo que se puedan elaborar planes y programas mejor focalizados.

De acuerdo a la anterior revisión se evidencia que hay un sistema legislativo organizado que establece los derechos y obligaciones del Estado, los empresarios, colaboradores y entidades involucradas para la correcta implementación de sistemas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

5.4 Marco metodológico

En esta investigación se pretendió identificar riesgos psicosociales, analizar y diseñar una guía digital de intervención para mejorar el bienestar de las mujeres trabajadoras con hijos entre cero y 5 años que se encuentren laborando bajo la modalidad de teletrabajo. Dicha modalidad fue implementada debido al aislamiento obligatorio ocasionado por el virus SARS- COVID 19. Por lo cual se desarrolló un marco metodológico, que dará respuesta a los objetivos propuestos, teniendo en cuenta lo siguiente:

5.4.1 Paradigma

El estudio se desarrolló bajo el paradigma empírico analítico teniendo en cuenta que la escala Swing es un instrumento de medición cuantitativo e implican la recolección y el análisis de datos de este tipo, así como su integración y discusión conjunta, sirven para realizar inferencias de toda la información obtenida y lograr un mayor entendimiento del fenómeno de estudio, para el caso, permite obtener información para lograr producto propuesto inicialmente, la elaboración de una guía de prevención y promoción de riesgos psicosociales.

5.4.2 Enfoque

De acuerdo con Sampier (Hernández Sampieri et al., 2014), actualmente existen 3 diferentes metodologías de investigación, las cuales son: Cualitativa, Cuantitativa o Mixta. No obstante, la actual investigación es de enfoque cuantitativo ya que representan recolección y el análisis de datos cuantitativos y un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación.

5.4.3 Método de análisis

5.4.3.1 Tipo de investigación

Se usará un estudio de tipo exploratorio al preparar el terreno para nuevos estudios identificando características de la muestra de investigación seleccionada, señalando sus conductas y actitudes, estableciendo comportamientos concretos, descubriendo y

comprobando la asociación entre variables de la investigación de acuerdo con los objetivos planteados.

Así mismo este estudio descriptivo acude a técnicas específicas en la recolección de información a través de la aplicación de un cuestionario, y la información obtenida es sometida a un proceso de tabulación y análisis estadístico.

5.4.4 Fuentes

De tal forma, se fundamenta en fuentes secundarias que han suministrado información básica extraída de estudios previos de trabajos de grado, de revistas científicas o especializadas y documentos académicos. Y fuentes primarias en donde la técnica de recolección de información es obtenida a través de la aplicación del cuestionario Swing.

5.4.5 Fases

Hipótesis 1: Percepción de los factores de riesgo psicosociales de mujeres colaboradoras con hijos de cero a cinco años (0-5 años) en modalidad de teletrabajo que se encuentren relacionados con el nivel de conflicto trabajo - familia de las colaboradoras.

En este caso, la investigación abordó la relación que existe en tres variables diferentes Factores psicosociales y Estrategias de afrontamiento, variables independientes, conflicto trabajo - familia variables dependiente determinara el porqué de los factores de riesgo, con base en un análisis de causa y efecto en las en mujeres con hijos en modalidad de teletrabajo. Para el cumplimiento del objetivo general propuesto, el proyecto se abarco desde las siguientes fases:

Fase 1: Identificación de los factores psicosociales relevantes que están afectando a las mujeres trabajadoras con hijos de cero a cinco años (0-5 años) en la modalidad de teletrabajo.

Se dará cumplimiento a este objetivo realizando la aplicación de Método de evaluación “Cuestionario Survey Work-Home Interaction-Nijmegen SWING de Geurts et al., para la medición de la variable dependiente de interacción de trabajo familia por medio de 22 preguntas, con diferentes escalas de medición como instrumento recolector de datos, de forma virtual y masiva, así poder abordar la interferencia negativa y positiva del trabajo -familia, la muestra estará compuesta por quince (15) mujeres con hijos entre los cero a cinco años (0 a 5 años) en la modalidad de Teletrabajo, con un promedio de edad de 18 años a 35 años, en diferentes niveles educativos y cargos desempeñados, en un colegio con nivel de escolaridad en la primera infancia; La selección de la muestra para incluirlas en el estudio estará de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión,

Fase 2: Establecimiento de los efectos de los riesgos psicosociales que están alterando la salud y el bienestar de las mujeres trabajadoras con hijos de cero a cinco años (0-5años) en la modalidad de teletrabajo

Se realizará el análisis del resultado de los datos obtenido del cuestionario SWING, por medio de una tabulación para identificación de los factores de riesgo de conflicto trabajo -familia donde se concluirán los efectos que estos están generando en las mujeres trabajadoras con hijos de cero a cinco años (0-5años) en la modalidad de teletrabajo, para la organización y correlación de la información.

Fase 3 Elaboración de una guía digital de recomendaciones para la mitigación de riesgos psicosociales dirigida a mujeres con hijos entre uno y cinco años que trabajan en la modalidad de teletrabajo.

Se realizará capacitación en conocimientos específicos de cómo se elabora una guía digital de intervención en la clase de “Gestión integral del Riesgo” que se está desarrollando en el actual semestre para así poder crear y desarrollar la Guía digital de intervención para la mitigación de los riesgos psicosociales. La guía es un documento de referencia para llevar a cabo un proceso o procedimiento en esta parte se desarrollará el planteamiento de como intervenir para mitigar los factores psicosociales que estén generando algún tipo de cambios negativos en salud y bienestar en las colaboradoras madres y con hijos en edades entre cero a cinco años (0-5años), el encabezado de esta Guía digital llevará entre otros, la siguiente información: nombre del documento, versión, objetivo general, objetivos específicos, alcance, marco legal, terminología, efectos y o consecuencias de los riesgos psicosociales, responsables, herramientas y equipos, costos asociados, estrategias para la prevención de riesgo psicosocial (para la organización, para los colaboradores) y recomendaciones en general.

5.4.4 Instrumento

El instrumento utilizado es el Cuestionario Swing, este cuestionario está basado en el concepto de que el comportamiento de un trabajador es influido por ideas y situaciones, positivas y negativas, que se han construido y vivido en ambos dominios, la casa y el trabajo. Éste consiste en 22 ítems con formato de respuesta Likert en una escala de 4 grados (de 0 a 3). A través de la aplicación del cuestionario en el formato Google Forms.

Las propiedades psicométricas de este instrumento han sido confirmadas en varios países europeos, como en Francia. El Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), actualmente tiene validez ya que el instrumento mide lo que debe medir y confiabilidad ya que el instrumento produce resultados consistentes y coherentes, produciendo resultados iguales cuando la aplicación es hecha de forma repetida al mismo sujeto.

Se hará uso de la adaptación española. Adicional a ello se recolectarán datos demográficos que permitan un análisis de resultados más preciso.

La muestra seleccionada son quince (15) mujeres que se encuentran trabajando en la modalidad de teletrabajo con hijos de edades entre los cero a cinco años (o a 5 años), la aplicación del instrumento es virtual y masiva, se hará un consentimiento informado para la respectiva administración y recolección de la información.

Los criterios de inclusión son mujeres madres colaboradoras de una organización con modalidad de teletrabajo, hijos de cero a cinco años (0 a 5 años), mujeres con edades entre 18-a 44 años.

Los criterios de exclusión son mujeres teletrabajadoras sin hijos o con hijos mayores a edad de 0-5 años, mujeres mayores de 44 años.

6. Resultados

A continuación, se describirán los resultados que se obtuvieron de la aplicación del instrumento que permitió obtener información en aspectos relacionados con la Interacción negativa trabajo – familia, interacción negativa familia – trabajo, y dirección positiva familia – trabajo.

Esta fase permitió evaluar los diversos factores asociados al trabajo en casa, así como identificar los principales riesgos psicosociales en esta modalidad. De esta manera, se presentan algunas de las puntuaciones más altas y más bajas, siendo éstas las que aporten datos estadísticos más significativos, sin desconocer que toda la información recolectada es muy importante, se analizaron los resultados mediante tablas y gráficas, en la sección de datos sociodemográficos se escogieron los más relevantes y posteriormente se hizo un análisis descriptivo de los resultados generales obtenidos.

Tabla 2. ¿Quién cuida a sus hijos?

	suje	suje	Porcentaje
Usted o su pareja	4	0,4	26,7%
El jardín infantil	4	0,4	26,7%
Un familiar	3	0,3	20%
Vecina/o	2	0,2	13.3%
Amistad	2	0,2	13.3%

Fuente: Elaboración propia

El 26,7% de la población encuestada afirmaron que ellos mismo, su pareja, o el jardín infantil cuidan a sus hijos y 4 sujetos que corresponden al 26,6% afirmaron que sus hijos están al cuidado de un vecino/a o una amistad.

Tabla 3. Situación laboral actual

	sujeos	sujeos	Porcentaje
Empleado de medio tiempo	2	0,2	13.3%
Empleado de tiempo completo	13	0,13	86.7%
Desempleado/a	0	0,0	0%
Trabajador/a por cuenta propia	0	0,0	0%

Fuente: Elaboración propia

El 86.7% de la población encuestada afirman que actualmente su situación laboral es de tiempo completo y 2 sujetos que corresponden al 13.3% afirmaron que su situación actual es, empleado de medio tiempo.

Tabla 4. Ingresos

	sujeos	sujeos	Porcentaje
1 salario mínimo	5	0.5	33.3%
Entre 2 y 3 salarios mínimos	7	0,7	46.7%
Entre 4 y 6 salarios mínimos	2	0,2	13.3%
Más de 6 salarios mínimos	1	0.1	6,7%

Fuente: Elaboración propia

El 46,7% de los encuestados respondió que sus ingresos son entre 2 y 3 salarios mínimos y 1 sujeto que representa en 6,7% afirmó que sus ingresos son más de 6 salarios mínimos.

Resultados de dimensión/ítem que mayor porcentaje afectan:

Interacción Negativa Trabajo Familia son:

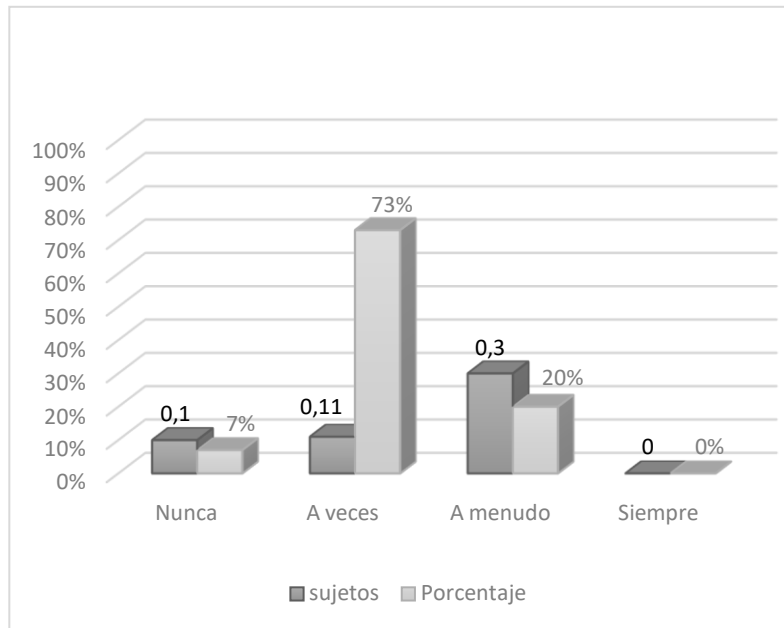
Ítem 1 con el 73,3% respondieron A veces;

Ítem 3 con el 73,3% respondieron

Ítem 6 con el 53.3% respondió A veces;

Ítem 8 con el 40% respondió A veces.

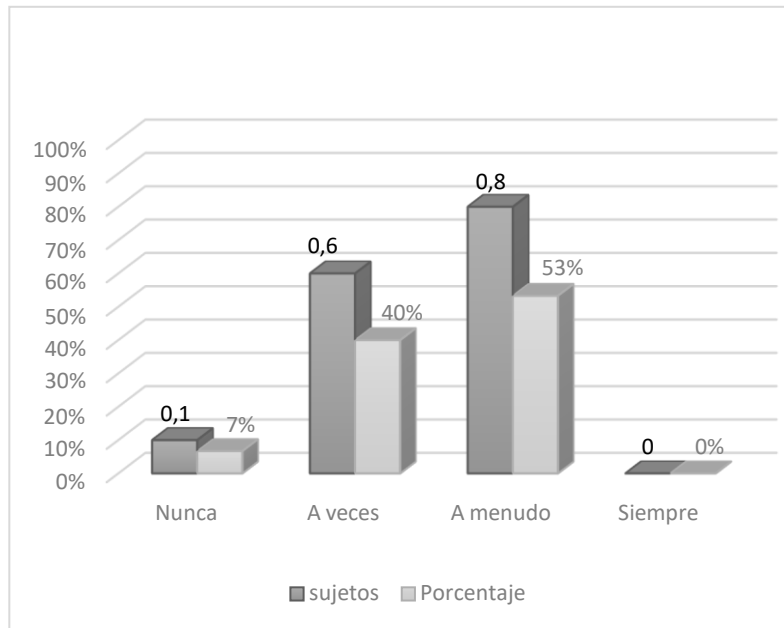
Gráfica 1. Pregunta 3. Tienes que cancelar planes con tu pareja, familia, amigos, debido a compromisos laborales



Fuente: Elaboración propia

El 73,3% de la población encuestada afirmaron que a veces tienen que cancelar planes con tu pareja, familia, amigos, debido a compromisos laborales y el 20% dijeron que a menudo tienen que cancelar planes con tu pareja, familia, amigos, debido a compromisos laborales.

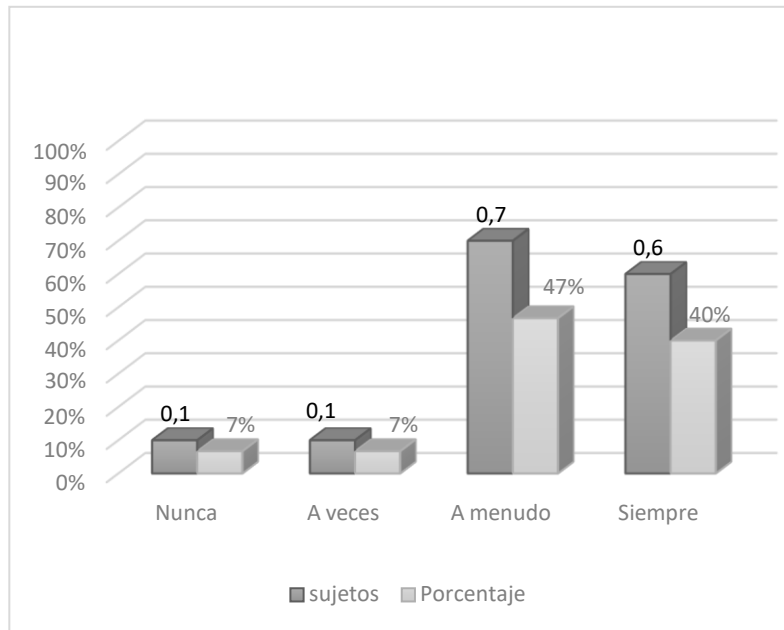
Gráfica 2. Pregunta 6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies



Fuente: Elaboración Propia

El 53% de la población encuestada afirmaron que A menudo tiene que trabajar tanto que no tiene tiempo para sus hobbies y mientras que 6 sujetos que representan el 40% dijeron que A veces tiene que trabajar tanto que no tiene tiempo para sus hobbies y el 7% de sujetos dijo que Nunca tiene que trabajar tanto que no tiene tiempo para sus hobbies.

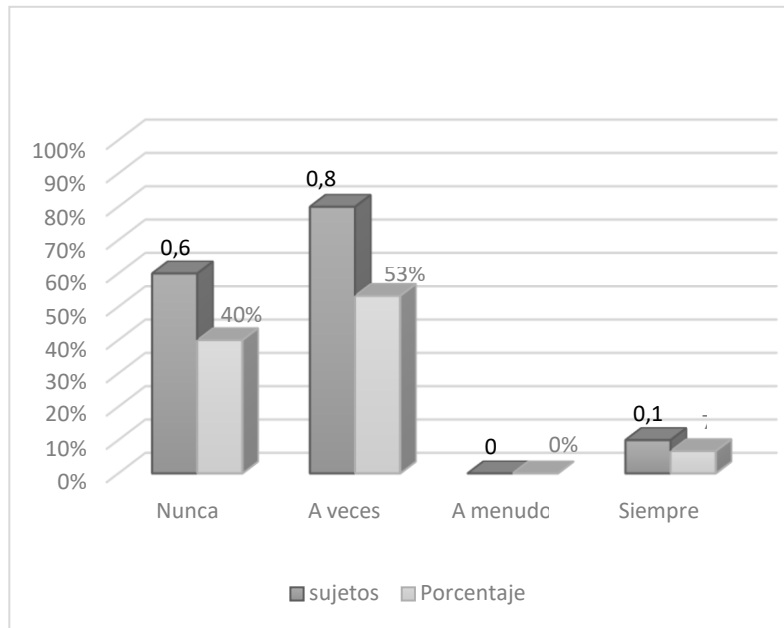
Gráfica 3. Pregunta 8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja, familia, amigos



Fuente: Elaboración Propia

El 47% de la población encuestada afirmaron que a menudo su trabajo les quita tiempo que les hubiera gustado pasar con su pareja, familia, amigos y mientras que 6 sujetos que representan el 40% dijeron que siempre su trabajo les quita tiempo que les hubiera gustado pasar con tu pareja, familia, amigos.

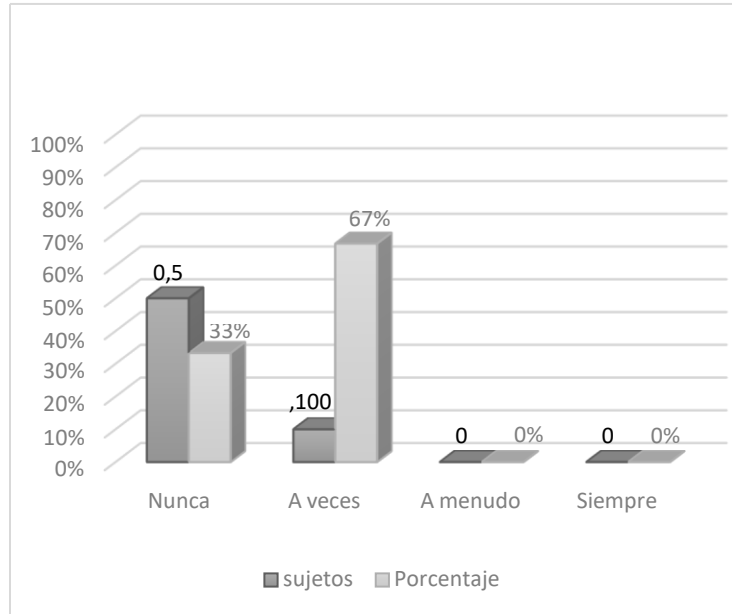
Gráfica 4. Pregunta 11. Los problemas con tu pareja, familia, amigos, afectan a tu rendimiento laboral



Fuente: Elaboración Propia

El 53,3% de la población encuestada afirma que A veces los problemas con su pareja, familia, amigos, afectan a tu rendimiento laboral, el 40% dijeron que Nunca los problemas con su pareja, familia, amigos, afectan a su rendimiento laboral, y 1 sujeto que representa el 6.7% dijo que los problemas con su pareja, familia, amigos, afectan a tu rendimiento laboral.

Gráfica 5. Pregunta 12. Los problemas que tienes con tu pareja, familia, amigos, hacen que no tengas ganas de trabajar

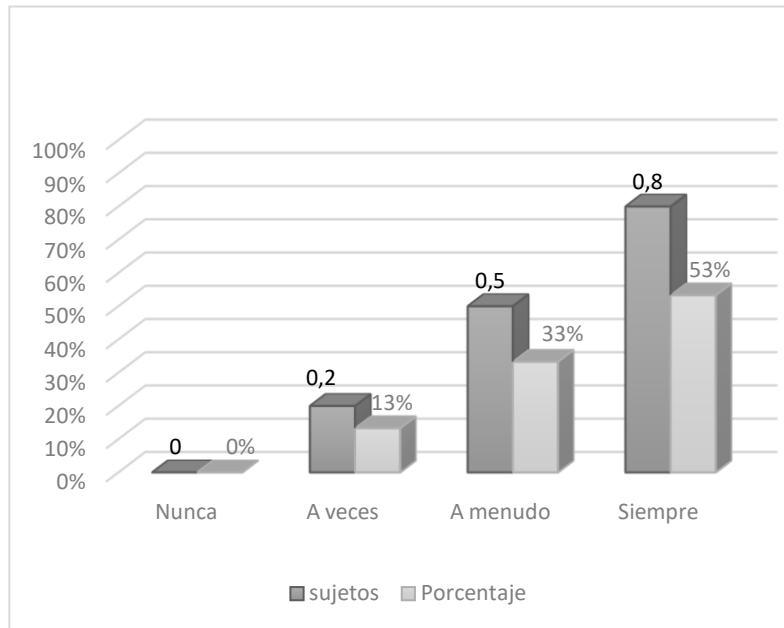


Fuente: Elaboración Propia

El 66,7% de la población encuestada afirma que a veces los problemas que tienen con su pareja, familia, amigos, hacen que no tengas ganas de trabajar, mientras que 5 sujetos que representa el 33,3% dijo que Los problemas que tienen con tu pareja, familia, amigos, hacen que no tengan ganas de trabajar.

Resultados de dimensión/ítem que mayor porcentaje afecta la *interacción Positiva Trabajo Familia*; Ítem 13 con el 53,3% respondieron que Siempre.

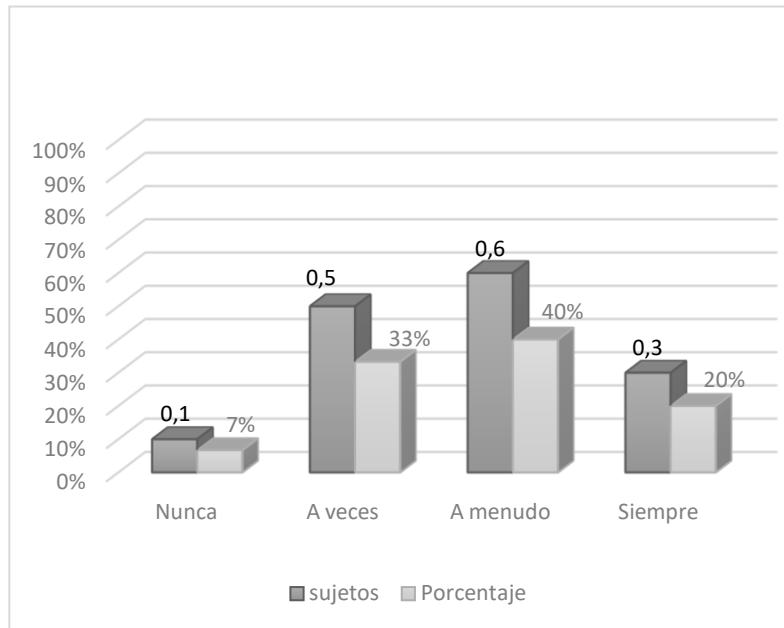
Gráfica 6. Pregunta 13. Después de un día una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja, familia amigos



Fuente: Elaboración Propia

Se evidencia en la tabla 4 que, el 53% correspondiente a 8 madres tele trabajadoras con hijos de 0 a 5 años manifestaron que después de un día una semana de trabajo agradable, se sienten de mejor humor para realizar actividades con su pareja, familia amigos, y el 33% correspondientes a 5 madres tele trabajadoras con hijos de 0 a 5 años, manifestaron que A menudo después de un día una semana de trabajo agradable, se sienten de mejor humor para realizar actividades con su pareja, familia amigos.

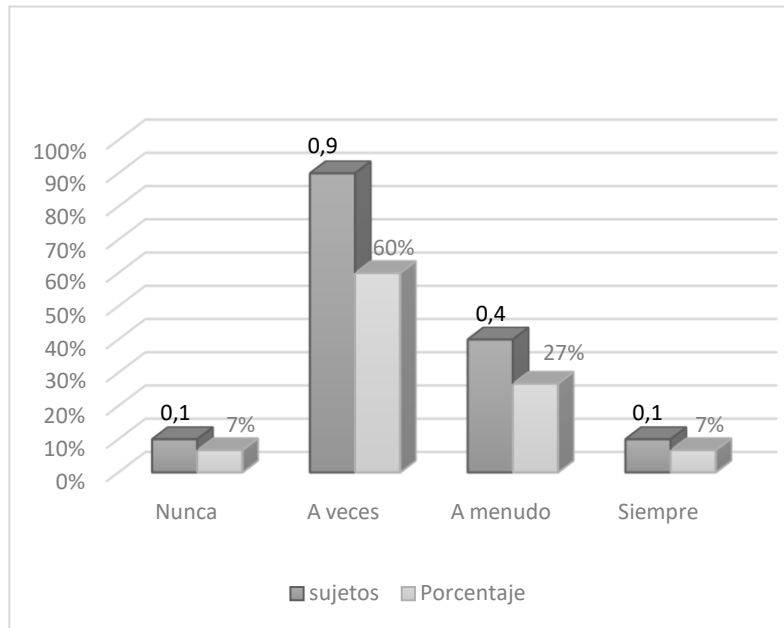
Gráfica 7. Pregunta 16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa



Fuente: Elaboración Propia

El 40% de la población encuestada afirma que a menudo, el tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendan a organizar mejor su tiempo en casa mientras que 1 sujeto que representa el 7% dijo que nunca el tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor tu tiempo en casa.

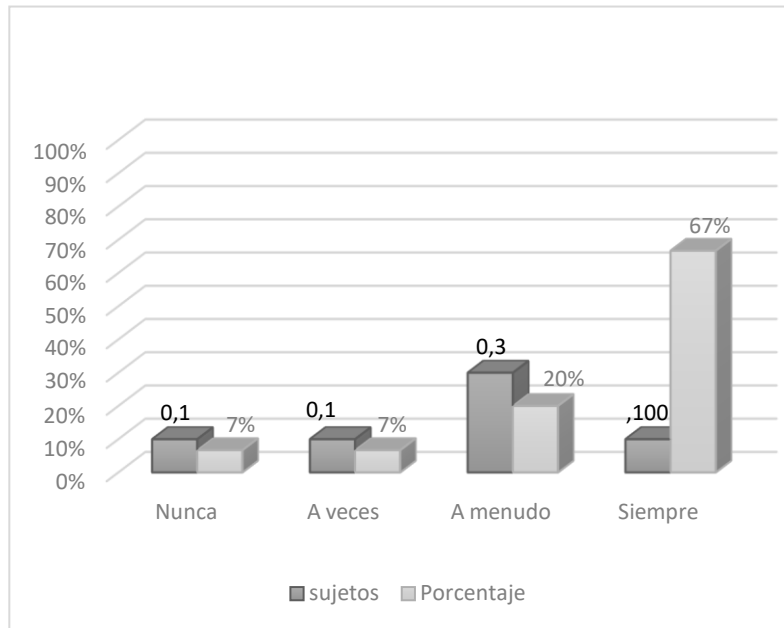
Gráfica 8. Pregunta 17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja, familia, amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.



Fuente: Elaboración Propia

El 60% de la población encuestada afirma que a veces interactúa mejor con su pareja, familia, amigos gracias a las habilidades que ha aprendido en el trabajo, mientras que 1 sujeto que representa el 7% dijo que nunca interactúa mejor con su pareja, familia, amigos gracias a las habilidades que ha aprendido en el trabajo

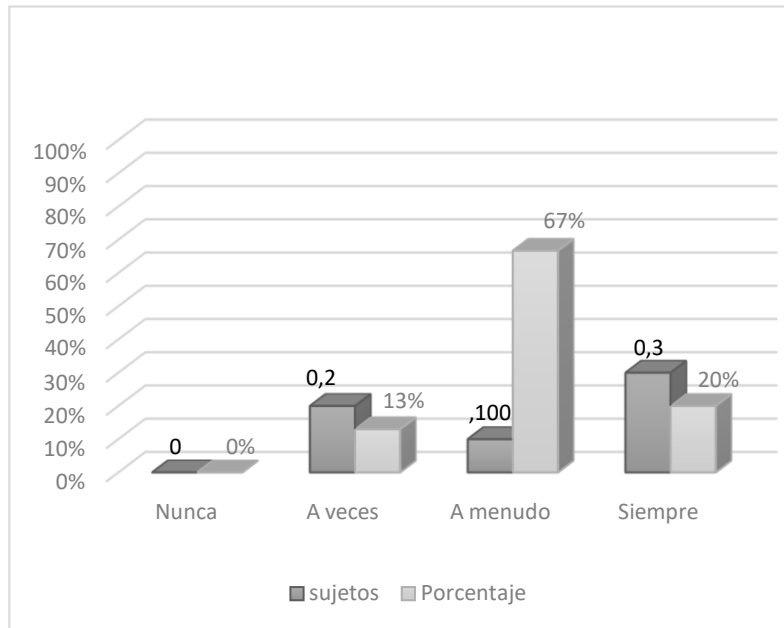
Gráfica 9. Pregunta 18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja, familia, amigos tu trabajo te resulta más agradable



Fuente: Elaboración Propia

El 67% de la población encuestada afirma que siempre después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja, familia, amigos su trabajo le resulta más agradable mientras que 1 sujeto que representa el 7% dijo que nunca después de pasar un fin de semana divertido con su pareja, familia, amigos su trabajo le resulta más agradable

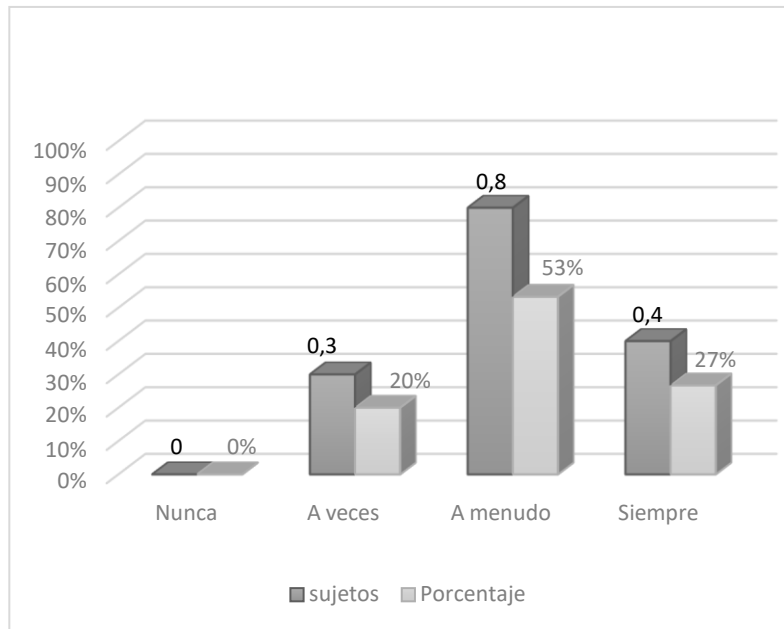
Gráfica 10. Pregunta 21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo



Fuente: Elaboración Propia

El 67% de la población encuestada afirma que A menudo el tener que organizar su tiempo en casa ha hecho que aprendan a organizar mejor su tiempo en el trabajo, mientras que 3 sujetos que representa el 20% dijo que el tener que organizar su tiempo en casa ha hecho que aprendan a organizar mejor su tiempo en el trabajo.

Gráfica 11. Pregunta 22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada



Fuente: Elaboración Propia

El 53% de la población encuestada afirma que a menudo tiene más autoconfianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada, mientras que ningún sujeto que representa el 0% dijo que nunca tiene más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

Con los resultados obtenidos en la encuesta realizada a 15 mujeres que se encuentran en la modalidad de teletrabajo. El 100% de las encuestados corresponde a mujeres con hijos entre 0 y 5 años los rangos de edad de los encuestados

En cuanto el nivel educativo se evidencia que el 46,7% de las mujeres encuestadas tienen estudios profesionales y sus ingresos oscilan entre 2 y 3 salarios mínimos lo cual les permite tener cuidadores para sus hijos disminuyendo su carga emocional y permitiéndoles

organizar mejor su tiempo, considerando que el 86,7% tienen una jornada laboral completa y el 13.5% jornada de medio tiempo, significa que el cuidado de sus hijos debe hacerse de forma alterna ya sea por ellas mismas o por un cuidador.

El 80% de las personas encuestadas se encuentran afiliadas al sistema de salud contributivo, lo cual permite tener acceso a los servicios de salud de forma inmediata, garantizando atención, cuidado y tratamiento de cualquier tipo de enfermedad sin importar cuál sea su origen con el fin de garantizar su bienestar y calidad de vida.

Interacción negativa trabajo-familia

El 73,3% de las mujeres afirman que están irritables en casa debido a que su trabajo es muy agotador. Esta irritabilidad puede estar acompañada de cefaleas, mareos, frustración, mal carácter, estrés, ansiedad, depresión entre otros, lo cual puede afectar las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y/o familiares. Estos riesgos psicosociales son precisamente los que se buscan identificar para la construcción de la guía digital para el control de riesgos psicosociales.

En cuanto a la pregunta “Te resulta complicado entender a tus obligaciones domésticas porque estas constantemente pensando en el trabajo” la puntuación 46.7% evidencia cómo impactan en el nivel cognitivo otro de los riesgos psicosociales, causando dificultades de memoria, concentración, creatividad y/o toma de decisiones.

A la pregunta: Tienes que cancelar planes con tu pareja, familia, amigos debido a compromisos laborales, los resultados obtenidos indican que el 73,3% afirman que deben hacerlo, debido a que la modalidad de teletrabajo ha aumentado la demanda de tiempo de

trabajo extra laboral sin respetar los horarios laborales, el tiempo de ocio para compartir con la familia y el tiempo libre de los fines de semana. De igual manera el trabajar en horarios extra laborales no permite practicar hobbies y es complicado relajarse en casa por cumplir con las obligaciones laborales como lo afirma el 46,7%.

Interacción negativa familia – trabajo

En cuanto a la pregunta “Los problemas con tu pareja, familia, amigos, afectan a tu rendimiento laboral” el mayor porcentaje obtenido fue 53.3% lo que se representa negativamente con actitudes que evidencian tensión por un conflicto sin resolver, ocasionando riesgos conductuales como: no tener ganas de hablar o tener compañía, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, entre otros, viéndose afectado su desempeño y compromiso laboral. Hasta el punto de no tener ganas de trabajar como se observa claramente en las respuestas correspondientes al 66,7%.

Interacción positiva trabajo- familia

Respecto a la pregunta “Después de un día o una semana de trabajo agradable te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja, familia y amigos”. El 53,3% de las respuestas obtenidas evidencian que todas aquellas actividades que se lleven a cabo con el objetivo de motivar a los colaboradores y mejorar su estado de humor son eficaces en cuanto permiten obtener resultados de mayor calidad y mejorar las relaciones interpersonales con familia y amigos.

Las mujeres que respondieron el cuestionario afirman que en un 60% que son capaces de interactuar mejor con su pareja, familia, amigos gracias a las habilidades que han aprendido en el trabajo, al aprender a manejar emociones, sentimientos, tensiones, estrés, comunicación asertiva, empatía, relaciones interpersonales, manejo de conflictos y toma de decisiones, las cuales son usadas para enfrentar situaciones problemáticas de la vida diaria y tener éxito.

Respecto a la pregunta "Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada". El 53.3% está de acuerdo ya que el factor de riesgo psicosocial, organización de trabajo se refiere al manejo de las tareas que permite estabilidad emocional, es la disciplina para coordinar diferentes actividades de forma metódica, logrando con éxito los objetivos propuestos, siendo más productivos, ahorrando tiempo y esfuerzo, reduciendo los niveles de estrés al tener todo bajo control tanto en la vida personal como en la vida laboral.

Una vez obtenidos los datos tras la aplicación del instrumento de recolección de información, se procede a realizar el análisis de la interacción entre el trabajo y la vida familiar y social, el cual se presenta en la siguiente matriz:

La matriz de interacción entre trabajo y vida familiar y social se encuentra dividida en cuatro cuadrantes, con el fin de identificar las interacciones positivas y negativas respecto a la influencia que tiene el trabajo en la vida familiar y social, e identificar las interacciones positivas y negativas respecto a la de la vida familiar y social en el trabajo.

Tabla 5 Matriz de interacción entre el trabajo y la vida familiar y social

Relación del trabajo en la vida familiar y social (interacción positiva)					Relación de la vida familiar y social en el trabajo (interacción positiva)				
Pregunta	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	Pregunta	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
13. Después de un día una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja, familia amigos	0%	13%	33%	53%	18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja, familia, amigos tu trabajo te resulta más agradable	7%	7%	20%	67%
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias habilidades que has aprendido en tu trabajo	20%	33%	40%	7%	19. Te tomas la responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	7%	13%	47%	33%
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0%	47%	40%	13%	20. Cumples debidamente con tu responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0%	7%	53%	40%
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	7%	33%	40%	20%	21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	0%	13%	67%	20%
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja, familia, amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	7%	60%	27%	7%	22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	0%	20%	53%	27%

Relación del trabajo en la vida familiar y social (interacción negativa)					Relación de la vida familiar y social en el trabajo (interacción negativa)				
Pregunta	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	Pregunta	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	7%	73%	20%	0%	9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	53%	40%	7%	0%
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	13%	33%	47%	7%	10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	40%	47%	13%	0%
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja, familia, amigos, debido a compromisos laborales	7%	73%	20%	0%	11. Los problemas con tu pareja, familia, amigos, afectan a tu rendimiento laboral	40%	53%	0%	7%
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	7%	53%	33%	7%	12. Los problemas que tienes con tu pareja, familia, amigos, hacen que no tengas ganas de trabajar	33%	67%	0%	0%
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja, familia, amigos, debido a tu trabajo	0%	60%	40%	0%					

6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	7%	40%	53%	0%
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	13%	47%	33%	7%
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja, familia, amigos	7%	7%	47%	40%

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a lo presentado en la matriz anterior, las respuestas en color **gris oscuro** pertenecen a las interacciones positivas, en las cuales las entrevistadas respondieron mayoritariamente las opciones tendientes a aseverar la pregunta; y solo se presentó un caso, cuya respuesta se deja en color **negro**, en la que de forma mayoritaria pregunta; las respuestas en color **gris claro** corresponden a las interacciones negativas, en donde la población entrevistada mayoritariamente contestó las opciones de respuesta orientadas a afirmar la pregunta.

Tabla 6 Síntesis de los resultados

Aspectos	Total preguntas	%preguntas	Observación
	22	100%	
Relación del trabajo en la vida familiar y social (interacción positiva)	5	18,1%	Con relación a estos aspectos, la mayoría de las mujeres entrevistadas respondieron afirmativamente a la pregunta, según la escala propuesta.
Del trabajo en la vida familiar y social (interacción negativa)	8	36,1%	
De la vida familiar y social en el trabajo (interacción positiva)	5	18,1%	
De la vida familiar y social en el trabajo (interacción negativa)	3	13,63%	
	1	4,54%	En la pregunta No. 9: ¿La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo?, el 53% de las mujeres entrevistadas, respondieron “nunca”, de modo que la interacción negativa no fue afirmada por la mayoría, lo cual podría entenderse como algo positivo.

Fuente: Elaboración Propia

Descripción de la guía digital

La elaboración de la guía digital de recomendaciones de prevención y promoción que permita eliminar o reducir los efectos de los riesgos psicosociales a los cuales se ven expuestas las mujeres con hijos entre cero a cinco años que trabajan en la modalidad de teletrabajo es el producto final de este trabajo investigativo. Después de la recolección de datos y su análisis estadístico, fue posible obtener información valiosa para la elaboración de esta guía, la cual se estructuro de la siguiente forma:

Una tabla de contenido que permite ver los títulos incluidos dentro de la guía; después se encuentra la presentación que habla de la problemática identificada y su contexto; un objetivo general que dice aquello que se pretende alcanzar con el desarrollo de la guía y unos objetivos específicos que se refieren a las metas concretas que llevan a la consecución del objetivo general. Posteriormente se habla del alcance, en donde se dice a qué personas esta dirigido su contenido, para el caso, a mujeres teletrabajadoras con hijos entre los cero a cinco (0-5) años. El marco legal enumera algunas resoluciones, decretos y leyes incluidas en la legislación colombiana para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial.

Tiene un marco teórico que incluye los siguientes conceptos: Factores psicosociales, teletrabajo, riesgo psicosocial, estrés laboral, Burnout, vigilancia epidemiológica y daño; claves para entender el fin de esta guía. En el siguiente apartado se encuentra la clasificación de los riesgos psicosociales, en un check list en donde aparece en una columna el factor de riesgo psicosocial y otra columna con su descripción; en la siguiente página se pueden ver las consecuencias de la exposición a los factores causados por el estrés. Otro

aspecto importante, síndrome Burnout, que, aunque las personas suelen padecerlo desconocen su significado, causas y consecuencias.

Continuando con la guía se hallan los efectos y consecuencias de los riesgos psicosociales desde lo cognitivo, emocional, fisiológico, conductual y a nivel organizacional. A continuación, quiénes son los responsables de salvaguardar el bienestar de las mujeres teletrabajadoras, después se encuentran las herramientas y equipos necesarios para que las mujeres en esta modalidad ejecuten sus tareas desde casa; a continuación, los costos relacionados para las empresas, ya que están en la obligación de reconocer los gastos asociados al teletrabajo, después se encuentran *asuntos claves*, como conclusión de la importancia del control de riesgos psicosociales. En la siguiente página, estrategias para la prevención del riesgo psicosocial para la organización y para los colaboradores. Después recomendaciones a nivel general.

Para finalizar: la intervención sobre las medidas, la intervención sobre el control, y la intervención sobre el apoyo social, también se encuentra información sobre la interacción positiva entre trabajo y familia. Y como cierre a la guía aparecen los nombres de las profesionales responsables de la elaboración de esta guía; y una página final en donde están algunas referencias bibliográficas para la elaboración de la misma.

7. Análisis Financiero - Costos y Beneficio

Para el desarrollo de la Guía digital para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales se emplearon los recursos relacionados:

La elaboración de una guía digital de recomendaciones de prevención y promoción que permita eliminar o reducir los efectos de los riesgos psicosociales para madres con hijos entre cero a cinco años (0-5) en la modalidad de teletrabajo contempla en su elaboración, estructura y diseño se emplearon los recursos que a continuación se describen:

Tabla 7. Presupuesto de costos, en el desarrollo de la investigación

RECURSOS HUMANOS						
Recursos humanos	Profesión	Dedicación. Semanal (H)	Semanas trabajadas	Duración Total (H)	Costo Hora	Costo Total
Blanca Milena Puerta	Psicóloga	5	24	144	\$70.000	\$10.088.000
Biyi Lorena Meneses	Fonoaudióloga	5	24	144	\$70.000	\$10.088.000
Andrea Ruge	Óptometra	5	24	144	\$70.000	\$10.088.000
RECURSOS FISICOS						
Recursos físicos	Costo unitario	Duración Total (H)	Cantidad	Costo total		
Diseño del cuestionario de evaluación Plataforma tecnológica – Google forms	\$50.000	4	1	\$200.000		
Servicio de luz- uso medios tecnológicos- proceso de investigación	\$500	144	3	\$216.000		
Servicio internet – proceso de investigación	\$400	144	3	\$172.800		
Diseño y elaboración guía	\$25.000	30	1	\$750.000		
Total:					\$ 9.978.800	

Fuente: Elaboración propia

Los beneficios para la organización, es la guía digital de crear un equipo de profesionales que ayuden a una prevención y una mitigación de los riesgos psicosociales, la implementación de esta herramienta brinda asesoría con estrategias y actividades específicas, con el fin de evitar el ausentismo laboral, reducción de accidentes de trabajo, la aparición de enfermedades laborales en las madres teletrabajadoras con hijos de 0-5 años, ocasionados por los riesgos psicosociales.

Otro de los aspectos importantes que busca salvaguardar el Estado, es el bienestar de los colaboradores a partir de la normatividad vigente que obliga a todas las empresas a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial durante la ejecución de sus funciones, para ello el Decreto 472 de 2015 establece las multas para quienes incumplan las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 8. Criterios de graduación de las multas

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Valor Multa en SMMLV		
			Art. 13, inciso 2 Ley1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Art. 30, Ley1562 (de 1 a 1000 SMMLV)	Art. 13, inciso 4 Ley1562 (de 20 a 1000 SMMLV)
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 SMMLV	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1.000	De 401 hasta 1.000

Fuente: Tomado de Decreto 0472 de 2015

Para este estudio se contemplan todos los parametros descritos en esta tabla ya que las madres a las cuales se les socializara esta guía digital pueden pertenecer a empresas de distintos tamaños.

8. Conclusiones

En este capítulo se desarrollaran tres temas fundamentales que dan cumplimiento al los objetivos de este trabajo: 1- La identificación de los factores psicosociales relevantes que están afectando a las mujeres trabajadoras con hijos de cero a cinco años. 2- Los efectos de los riesgos psicosociales que están alterando la salud y el bienestar de éstas mujeres y 3- La recolección de información para elaborar una guía digital de recomendaciones de prevención y promoción para eliminar o reducir los efectos de los riesgos psicosociales causados por el teletrabajo.

La implementación del teletrabajo en casa, es positivo ya que se evidencia optimización de los recursos, mayor productividad, eficiencia, menor ausentismo y cumplimiento con las tareas de las organizaciones. De acuerdo con los estudios se evidencia un mejoramiento en cuanto el progreso de la calidad de vida, debido a la disminución de los niveles de estrés laboral, aumento en la independencia laboral, ahorro en tiempos y dinero de traslados.

Los factores de riesgos psicosociales dependen de las condiciones del teletrabajo, de acuerdo a los resultados, las madres con hijos entre los 0 y 5 años que laboran en la modalidad de teletrabajo refieren no poder compartir tiempo de calidad con la familia e hijos ya que la mayor parte del tiempo lo dedican a laborar y a labores del hogar.

Los avances tecnológicos, han favorecido la implementación y el desarrollo de la modalidad de teletrabajo en Colombia, lo cual ha generado impactos positivos en las organizaciones ya que ha disminuido costos de infraestructura debido a que permite a las

empresas reutilizar sus puestos de trabajo o prescindir de ellos, con esta modalidad el control de las organizaciones se basa en la confianza y seguimiento de las tareas asignadas a sus colaboradores.

De acuerdo a los hallazgos de esta investigación se pueden hacer futuros análisis correlacionando diferentes variables que busquen medir los factores psicosociales que permitan tener una perspectiva respecto de las distintas condiciones implicadas en el trabajo, que pueden ser, factores protectores o de riesgo para la salud de las personas, los equipos de trabajo y las organizaciones. Este estudio tuvo un énfasis la actual pandemia COVID-19 que obligo a las empresas a migrar de forma inmediata e imprevista a la modalidad de teletrabajo, sin planificar, organizar ni equipar a sus colaboradores, y sin controlar todos los factores existentes para disminuir el impacto de este cambio, aunque a la fecha muchas empresas optaron de forma definitiva por este tipo de trabajo apoyado por las TICs, otras empresas han retornado a la presencialidad y otras continúan en la alternancia.

Esta crisis dio pie a la evaluación de muchos aspectos a favor y muchos en contra, es responsabilidad en este momento de las empresas efectuar todos los controles y cambios necesarios para brindar bienestar de sus colaboradores en todos los aspectos.

De acuerdo con la OIT (Organización Internacional del Trabajo) Las consecuencias de la pandemia en el mundo del trabajo han sido enormes y de gran alcance; pues hubo pérdidas de horas de trabajo, aumentando el desempleo, el subempleo, la falta de actividad y la informalidad, disminuyeron los ingresos laborales y para las empresas, hubo cierres y quiebras de las mismas, en particular micro, pequeñas y medianas empresas, se plantearon nuevos aspectos en materia de seguridad y salud en el trabajo y de derechos fundamentales en el trabajo, las cadenas de suministro se vieron afectadas, por tanto hubo consecuencias

para los trabajadores. Con lo dicho anteriormente, aumentó la pobreza, así como la desigualdad de género, económica y social.

La OIT plantea una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Para su Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible tiene diecisiete (17) objetivos: 1- fin de la pobreza, 2- cero hambre, 3- salud y bienestar, 4- educación de calidad, 5- igualdad de género, 6 agua limpia y saneamiento, 7 energía asequible y no contaminante, 8- trabajo decente y crecimiento económico, 9- nueve industria innovación e infraestructura, 10 reducción de las desigualdades, 11 ciudades y comunidades sostenibles, 12 producción y consumo responsable, 13 acción por el clima, 14 vida submarina, 15 vida de ecosistemas terrestres, 16 paz, justicia e instituciones sólidas, 17 alianzas para lograr los objetivos.

Para la ampliación de este estudio sería de gran impacto a futuro, el poder hacer investigaciones que abarquen el objetivo 5- Igualdad de género que busca el empoderamiento económico de las mujeres como prioridad para alcanzar la igualdad de género, siendo para la mayoría de las mujeres, el trabajo la principal fuente de independencia económica y de dignidad. Reducir las disparidades de género en el empleo, garantizar trabajo decente para todas las mujeres y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, como lo cita la OIT. Si se analiza desde este punto de vista, la satisfacción de necesidades de autorrealización, autoestima, sociales, de seguridad y necesidades básicas; de acuerdo a la pirámide de necesidades de Maslow estarían en equilibrio como un todo incluyendo el desarrollo y la ejecución laboral, para que las mujeres puedan sentir su valor real y éste sea un medio para controlar los factores de riesgo psicosocial.

El objetivo -10 reducción de desigualdades, también podría considerarse de gran impacto para generar nuevos estudios. El trabajo decente, y la prioridad que otorga a un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para los individuos y sus familias, es un medio directo para reducir las desigualdades de ingresos, de riqueza y de influencia económica. Tener más y mejores condiciones de vida es proporcional al nivel de ingresos que se tengan, así que para las mujeres sería un gran logro la garantía de igualdad de oportunidades y la reducción de prácticas discriminatorias, siendo éste otro medio de control de los factores de riesgo psicosocial latentes.

Dentro de la percepción de las investigadoras de este estudio se evidencia que los factores de riesgo psicosocial, a los que hacen referencia las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, a la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, a las relaciones entre los trabajadores, al contenido del trabajo y a la realización de las tareas, pueden afectar mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud de los colaboradores como su desempeño laboral. Actualmente por la migración al teletrabajo, que fue impuesta de forma obligatoria durante algún tiempo por la pandemia del COVID-19 en el año 2020 y que aún está presente, en algunas organizaciones, muchos de los responsables, no están identificando, evaluando, previniendo, interviniendo ni monitoreando de forma permanente estos factores de riesgo psicosocial. Actualmente su descuido no permite acciones positivas enfocadas a altos niveles de satisfacción laboral, oportunidades de desarrollo, esquemas que impulsen a los colaboradores a tener un equilibrio con su vida personal, con herramientas para estar motivados y brindarles compensaciones justas. La cultura empresarial, el liderazgo y el clima laboral, al igual que

las condiciones psicosociales en general deben afectar a la salud positivamente creando desarrollo individual y bienestar personal, viéndose de esta forma también beneficiadas las organizaciones al ser más productivas, competitivas y eficientes.

A partir de la investigación realizada, es posible derivar cinco conclusiones relevantes:

Primera, una de las conclusiones del ejercicio investigativo, es que puede afirmar que el cuestionario SWING de interacción de trabajo familia, tiene adecuadas propiedades psicométricas y su uso se encuentra bien justificado, lo cual le da peso y relevancia a la presente investigación, en la medida que se empleó un instrumento idóneo y validado.

Segunda, con ocasión de la pandemia originada por el Covid -19, la modalidad de teletrabajo se incrementó de manera exponencial, teniendo un impacto muy significativo sobre las mujeres, y mucho más, si tienen hijos menores, debido a que, además de las actividades laborales, las tareas no remuneradas y el cuidado de personas aumentó de forma considerable, centrándose dicha responsabilidad en la mujer. A partir de esta situación, se halla un riesgo psicosocial emergente para las mujeres, que es el conflicto entre el trabajo y la familia.

Tercera, la aplicación del cuestionario SWING en la población seleccionada, fue determinante para identificar los factores psicosociales que están afectando a las mujeres teletrabajadoras con hijos entre cero y cinco años de edad; en este sentido se presentan los siguientes hallazgos:

La mayor interacción negativa se presenta en la relación que tiene el trabajo en la vida familiar y social de las mujeres.

Entre los aspectos del trabajo que afectan negativamente la vida familiar y social de las mujeres, se halla que, en alguna medida: el trabajo resulta agotador, lo cual genera irritabilidad en la casa; la mujer piensa constantemente en el trabajo, lo cual interfiere en la atención a responsabilidades domésticas; los planes para compartir con familia y amigos se desplazan por compromisos laborales; el horario laboral interfiere en el cumplimiento de los quehaceres domésticos; la actividad laboral resulta tan demandante que no deja tiempo para disfrutar los hobbies, y deja poca energía para realizar actividades familiares o sociales.

En cuanto a los aspectos positivos del trabajo que influyen en la vida familiar y social, se evidencia que para la mayoría de las mujeres, una semana agradable de trabajo produce una mejor actitud para compartir los espacios familiares y sociales; en suma, gracias a las habilidades, organización del tiempo, y el compromiso con las responsabilidades aprendidas en el trabajo, las mujeres están en mejor capacidad para asumir los compromisos domésticos, e interactuar en el ambiente familiar y social.

En lo que concierne a la influencia de la vida familiar y social en el trabajo, visto desde una interacción positiva, es posible concluir que, a la mayoría de las mujeres les resulta más agradable el trabajo, cuando han tenido tiempo, por ejemplo un fin de semana, para compartir con la familia y amigos; además, presentan mayor sentido de responsabilidad en

el trabajo dado que en la casa también se requiere. De otra parte, la organización del tiempo aprendido en casa, influye en una mejor organización del tiempo en el trabajo; y finalmente, la mayoría de las mujeres sienten más autoconfianza en el trabajo, debido a la buena organización de la vida familiar.

Cuarta, el cuestionario aplicado permite establecer resultados sobre los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestas estas mujeres, producto de las interacciones negativas; infiriendo cuáles son los riesgos que derivan estos factores psicosociales como el aislamiento social y familiar, el estrés, el agotamiento físico, mental y emocional, dificultades para la concentración, el bajo desempeño laboral, la desmotivación, y afectaciones a nivel fisiológico dada la carga laboral y doméstica.

Quinta, la guía digital de recomendaciones propuesta en la presente investigación, resulta relevante y oportuna en la prevención de factores de riesgo psicosocial; en este orden, busca evitar el ausentismo laboral, reducir accidentes de trabajo, prevenir la aparición de enfermedades laborales, y promover prácticas que contribuyan a lograr un mejor balance en la relación trabajo – familia, en las mujeres que ejercen el teletrabajo, y que además tienen hijos entre cero y cinco años.

9. Recomendaciones

El estudio realizado genera nuevo conocimiento y abre la posibilidad al planteamiento de nuevas preguntas de investigación, por lo que se recomienda:

Abordar los efectos de los riesgos psicosociales que presentan las mujeres en modalidad de teletrabajo, y que además son madres de menores entre 0 y cinco años. Estos efectos podrían analizarse tanto en el corto plazo como en el mediano y largo plazo.

Analizar otras variables en las que interviene o influye el teletrabajo, como por ejemplo, el estudio, el deporte, los viajes, las actividades culturales, religiosas, y poéticas, y la participación comunitaria, también considerando las percepciones personales que tienen las mujeres de la interacción del trabajo, con otras áreas y actividades de su vida diferentes al hogar.

Se recomienda considerar que los responsables dentro de las organizaciones, en cuanto a la interacción trabajo – familia, que presentan las mujeres que están en la modalidad de teletrabajo, y que además son madres de menores entre 0 y cinco años, cumplan con sus obligaciones frente a los riesgos psicosociales.

Es primordial identificar las acciones y estrategias que emprenden las madres que están en modalidad de teletrabajo, para lograr un mejor balance entre el trabajo, y otras áreas de su vida personal, para obtener mejor bienestar y calidad de vida.

Otro aspecto que puede considerarse en una futura investigación, es el análisis del impacto psicológico en los hijos entre cero y cinco años, tras la afectación producida por los riesgos psicosociales en las madres, que pasaron del trabajo presencial en oficinas, al teletrabajo en casa, principalmente en el marco de la pandemia del Covid -19.

Las empresas deben garantizar espacios de bienestar y esparcimiento enfocados en la prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral, dichos espacios se pueden llevar a cabo mediante capacitaciones, pausas activas, juegos virtuales, incentivos entre otros.

Las empresas deben realizar seguimiento continuo al estado de salud de las mujeres con hijos entre 0 y 5 años que se encuentran en la modalidad de teletrabajo, con el fin de identificar posibles factores que puedan generar algún tipo de riesgos psicosociales.

Dentro de otras recomendaciones generales se sugiere:

Determinar objetivos y prioridades.

Tomar decisiones qué hacer y qué no hacer.

Determinar bloques de tiempo productivo y tiempo de ocio.

Ser realista a la hora de calcular los tiempos de todas sus actividades.

Dejar márgenes de tiempo para imprevistos.

Aprovechar tiempos dispersos “inútiles”.

Programar tiempo para actividades no esenciales pero necesarias.

Anticipar tareas para evitar posteriores aglomeraciones.

Filtrar demandas, saber decir “no”.

Realizar técnicas de control de respiración

Tener un buen descanso

Realizar ejercicio físico para protegerse de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés.

Fomentar el apoyo social entre el grupo de trabajo que contribuya a aliviar el estrés.

Realizar entrenamiento emocional al personal, en reconocimiento de sus propias emociones, empatía y habilidades de comunicación.

Organizar adecuadamente el tiempo de trabajo

Aumentar la motivación y la satisfacción personal

Conocer las fortalezas y debilidades para poder trabajar sobre ellas

Incentivar al personal.

Para la Organización se recomienda:

Compromiso de la dirección.

Identificación, análisis y valoración de las causas.

Estudio y propuesta de soluciones.

Diseñar la intervención.

Llevar a cabo la intervención.

Para los colaboradores se recomienda:

Establecer un horario parecido al que se emplea en la oficina.

Conservar la rutina diaria: desayunar, evitar laborar en pijama y predisponer la mente para trabajar.

Organizar un espacio en casa con buena iluminación para trabajar, de preferencia en un escritorio, pero separado del resto de la familia para evitar distracciones.

Aprovechar las herramientas tecnológicas.

Planificar y flexibilizar el tiempo para dedicar horas al trabajo y también a las actividades del hogar.

Hacer un espacio para pausas activas cada 30 minutos de trabajo y tomar cinco minutos de descanso.

Evitar desconectarse con actividades de ocio como Netflix, videojuegos y revistas, las cuales pueden esperar.

Intervención sobre las demandas

Distribuir con claridad y transparencia las tareas y las competencias.

Establecer objetivos de trabajo claros.

Marcar prioridades en las tareas.

Establecer la carga de trabajo considerando el contenido tanto cuantitativo como cualitativo de la tarea.

Establecer la carga de trabajo considerando las capacidades y recursos de la persona.

Planificar y coordinar los trabajos teniendo en cuenta la posible llegada de trabajo extra o imprevisto.

Proporcionar los elementos tecnológicos y de oficina necesarios.

Sustituir rápidamente las vacantes

Proporcionar el tiempo suficiente para hacer bien el trabajo.

Establecer mecanismos que permitan al trabajador tomar decisiones sobre el ritmo, la cantidad de trabajo, las pausas.

Intervención sobre el control

Asegurar mecanismos de comunicación efectivos en todas las áreas de trabajo.

Eliminar el trabajo estrictamente controlado o pautado.

Proporcionar tareas significativas, con sentido.

Proporcionar tareas que impliquen retos.

Crear oportunidades para la autorrealización.

Proporcionar, para todos los estatus de trabajo, oportunidades de aprender y usar habilidades nuevas.

Proporcionar suficiente capacitación para asumir tareas y responsabilidades.

Proporcionar oportunidades de más desarrollo profesional (formación continua, específica y posibilidades de promoción).

Diversificar las tareas haciéndolas más creativas.

Evitar la carga excesiva de tareas.

Intervención sobre el apoyo social

Impulsar la creación de grupos de apoyo.

Potenciar el trabajo en equipo y la comunicación.

Proporcionar formación específica sobre el trabajo en equipo.

Favorecer el trabajo en parejas e interdisciplinario cuando la carga laboral sea excesiva.

Establecer objetivos de equipo, que favorezcan la colaboración entre compañeros.

Dar a las reuniones de trabajo un espacio dentro de la jornada laboral, no a última hora.

Establecer mecanismos de recompensa y reconocimiento del trabajo.

Establecer mecanismos de retroalimentación al trabajador sobre su desempeño.

Respaldar las decisiones tomadas por los trabajadores en el desarrollo de sus tareas habituales.

Informar a los trabajadores de los asuntos que les competen e interesen.

Proporcionar a los mandos intermedios formación en materia de dirección/gestión de personal.

Difundir, por parte de la dirección, declaración pública que rechace explícitamente cualquier forma de acoso en la empresa.

Finalmente, también resulta interesante observar otros grupos de mujeres que no necesariamente tienen hijos. El teletrabajo ha impactado en alto grado a las mujeres que viven solas: antes de la pandemia tenían un contacto social con sus grupos de trabajo; tras la pandemia y con el teletrabajo se encuentran aisladas físicamente de los colegas, lo cual genera unos efectos importantes que merecen ser estudiados.

Bibliografía

Barbosa, V. K. (2012). Teletrabajo. Editorial Académica Española.

Barrera-Díaz, L. F., Casas-Marroquín, M. C., & Lizarralde-Vargas, A. Y. (2019). Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores [Facultad de Psicología]. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23937>

Barrero Pinilla, I. D., & Rincón Cruz, S. A. (2021). Estudio de factores de riesgo psicosocial en la modalidad de trabajo en casa en empresas del sector de prestación de servicios [Universidad ECCI]. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1253>

Bravo, M., & Eugenia, M. (2021). Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/handle/123456789/2058>

Castaño, B., & Andrea, V. (2020). Riesgos Psicosociales Asociados al Teletrabajo Revisión bibliográfica [Thesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11695>

Celis Celis, J. J., García Fernández, D. H., Gómez Merchán, L. F., & Ramírez Maldonado, A. L. (2020). Riesgos psicosociales por teletrabajo [Psicología - Virtual]. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2264>

Factsheet 94 – Promoción de la salud en el trabajo para los trabajadores | Safety and health at work EU-OSHA. (s. f.). Recuperado 2 de noviembre de 2021, de <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheet-94-workplace-health-promotion-employees>

García Lozano, A. A., & Rubiano Acuña, G. A. (2020). 11 El trabajo en casa y su relación con la sobrecarga laboral en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico en Bogotá. <http://repository.ean.edu.co/handle/10882/10217>

Garzón Rojas, J. L., Torres Quintana, Z. L., & Zapata Carrillo, A. M. (2021a). Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales [Posgrado]. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/913>

Garzón Rojas, J. L., Torres Quintana, Z. L., & Zapata Carrillo, A. M. (2021b). Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales [Posgrado]. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/913>

Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Hooff, M. L. M. V., & Kinnunen, U. M. (2007). 18. Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>

Gil-Monte, P. R. (2012). 6 Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241.

Guardo Carriazo, K. Y., Mesa Acevedo, C., & Rico Ordoñez, D. F. (2021). Diseño de una metodología para la gestión de riesgos en la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo de la empresa Concalidad S.A.S [Universidad ECCI].

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1245>

Güilgüiruca Retamal, M., Meza Godoy, K., Góngora Cabrera, R., & Moya Cañas, C. (2015). 7 Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57-67.

<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100006>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., Méndez Valencia, S., & Mendoza Torres, C. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.

ICONTEC. (2012). 5 GUÍA TÉCNICA COLOMBIANA GTC 45.

http://132.255.23.82/sipnvo/normatividad/GTC_45_DE_2012.pdf

La gestión de la SST en el contexto de una mano de obra de edad avanzada | Safety and health at work EU-OSHA. (s. f.). Recuperado 2 de noviembre de 2021, de

<https://osha.europa.eu/es/themes/osh-management-context-ageing-workforce>

Lafer Margall, D. (2020). Post Covid: La nueva era del Teletrabajo en el sector asegurador [Universitat de Barcelona]. <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/172017>

Leyes desde 1992—Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1221_2008].

(s. f.). Recuperado 31 de agosto de 2021, de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html

López Núñez, M. I. (2020). 17. Riesgos psicosociales emergentes: El conflicto trabajo-familia. <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/29762>

López-Fernández, L. A., Solar Hormazábal, O., López-Fernández, L. A., & Solar

Hormazábal, O. (2017). 2 Repensar la Carta de Ottawa 30 años después. *Gaceta Sanitaria*, 31(6), 443-445. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.12.013>

Martínez, A. L. P., & Solarte, M. G. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111-131.

MINISTERIO DE TRABAJO. (2013). 1 INFORME EJECUTIVO II ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES DE COLOMBIA (II; p. 56). MINISTERIO DE TRABAJO. <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

Moreno Jiménez, B. (2011). 3. Factores y riesgos laborales psicosociales:

Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Moreno-Jimenez, B., Sanz Vergel, A., Rodriguez-Muñoz, A., & Geurts, S. (2009).

Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing). *Psicothema*, ISSN 0214-9915, Vol. 21, No. 2, 2009, pags. 331-337, 21.

Mundo del trabajo: Delineando la agenda postpandemia (Primera Edición). (2020).

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/8669/ISBN-9789802337736.pdf?sequence=3>

Niño Medina, S., & Mercado Peña, H. J. (2018). Diseño del sistema de vigilancia

epidemiológico para prevenir enfermedades laborales a causa de factores de riesgo de origen psicosocial en los trabajadores de la empresa CARDIOCOOP

[Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas,

Administrativas y Contables, Especialización en Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Bucaramanga]. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/11545>

Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2017). Estrés laboral: Estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1),

81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Parra, M. (2003). 2 TEXTOS DE CAPACITACIÓN- Conceptos básicos en salud laboral.

Conceptos básicos en salud laboral. <http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>

(PDF) GUÍA PARA LA INTERVENCIÓN EN CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA.

(s. f.). Recuperado 2 de noviembre de 2021, de

https://www.researchgate.net/publication/329946807_GUIA_PARA_LA_INTERVENCION_EN_CONCILIACION_TRABAJO-FAMILIA

Perea, C., & Alexandra, D. (2019). Propuesta sistema de vigilancia epidemiológica en factores riesgos psicosociales para el escuadrón móvil antidisturbios del departamento de policía Valle.

<http://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/1495>

¿Qué es el trabajo decente? (2004, agosto 9). [Noticia]. http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

RESOL. 2646 DE 2008 RIESGO PSICOSOCIAL.pdf. (s. f.). Recuperado 18 de agosto de 2021, de

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Rojas, D. M., Orellana, N., & Palma, H. H. (2018). 16 Riesgo psicosocial: Tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544.

<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Sepulveda, I. (2016, octubre 27). 1. Carta de Ottawa Para la Promoción de la Salud.

Sierra Cadena, Edna Lucía, Fuentes Mario, Rosa Alejandra, & Vargas López, Nicolás Esteban. (2021). Análisis de los factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID-19 en el entorno laboral [TESIS- ESPECIALIZACIÓN SST-22 ..., Universidad ECCI].
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/765>

Uribe Saavedra, A. M., & Figueredo García, L. F. (2021). Diseño de un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial implementando la variable “sentido de vida en el trabajo” como medida preventiva en los trabajadores de Construcciones y Alquiler de Equipos La Roca SAS [Universidad ECCI].
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1238>

Valdivieso, B., & Xavier, E. (2021). Los riesgos psicosociales asociados a la modalidad de teletrabajo y su prevención para la Empresa EKS Grupo Inmobiliario [Universidad Intencional SEK]. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/4118>

Vélez, M. A. G. (2012). 8 ¿Nivel de vida o calidad de vida en el trabajo?: Un acercamiento a cargos directivos. *Revista de la Facultad de Trabajo Social*, 28(28), 143-165.

Vigilancia epidemiológica en el trabajo: Guía para la implantación de la vigilancia colectiva por parte de los servicios de prevención (2015)—Osalan—Publicaciones | Osalan. (s. f.). Recuperado 22 de octubre de 2021, de <https://www.osalan.euskadi.eus/libro/vigilancia-epidemiologica-en-el-trabajo-guia-para-la-implantacion-de-la-vigilancia-colectiva-por-parte-de-los-servicios-de-prevencion/s94-contpub/es/>

Anexos

Anexo 1 Cuestionario Swing

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

Interacción negativa trabajo-familia

- 01. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador
- 02. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo
- 03. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales
- 04. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas
- 05. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
- 06. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies
- 07. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa
- 08. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos

Interacción negativa familia-trabajo

- 09. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo
- 10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos
- 11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral
- 12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar

Interacción positiva trabajo-familia

- 13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos
- 14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo
- 15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
- 16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa
- 17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo

Interacción positiva familia-trabajo

- 18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable
- 19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo
- 20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
- 21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo
- 22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

Anexo 2 Consentimiento informado

El siguiente cuestionario pretende evaluar las relaciones entre el trabajo-familia, como consecuencia del aislamiento obligatorio ocasionado por el virus Sars-Cov-2.

Los estudiantes de la especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el trabajo de la Universidad ECCI sede Bogotá, se permite informarle que este cuestionario será manipulado anónimo y confidencialmente, la información allí registrada, así como los resultados no serán divulgados ni utilizados para otro tipo de estudios. El propósito de esta investigación es evidenciar los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo, la prueba consta de 22 ítems encargados de analizar los factores de riesgo psicosocial y de la misma forma medir qué tanto afectan con la nueva modalidad de teletrabajo.

Luego de haber leído las siguientes condiciones y aceptar, procedo a diligenciar el siguiente formato.

Yo _____ identificado(a) con cédula de ciudadanía número _____ expedida en la ciudad de _____ autorizo mi participación en el cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING). Entiendo que se me ha invitado a participar en esta actividad porque hago parte del grupo de población y que para esto debo responder con datos reales a todas las preguntas. He sido informada de que las personas responsables de la aplicación responderán gustosamente a cualquier pregunta respecto a los procedimientos de ésta, una vez haya finalizado el proceso.

La presente se firma a los _____ del mes _____ del 2021

Firma C.C. _____