

ESTUDIO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, ASOCIADOS AL TRABAJO
REMOTO DE LA EMPRESA EQUITRONIC SAS.

DANIELA SANDOVAL GARZÓN
MARÍA ANGÉLICA ROMERO MORALES
NELCY XIOMARA CELY GÓMEZ

UNIVERSIDAD ECCI
DIRECCIÓN POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.

2022

ESTUDIO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, ASOCIADOS AL TRABAJO
REMOTO DE LA EMPRESA EQUITRONIC SAS.

DANIELA SANDOVAL GARZÓN
MARÍA ANGÉLICA ROMERO MORALES
NELCY XIOMARA CELY GOMEZ

*Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de especialista en
gerencia de la seguridad y salud en el trabajo*

ÁNGELA MARÍA FONSECA MONTOYA
ASESORA

UNIVERSIDAD ECCI
DIRECCIÓN POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.

2022

Tabla de contenido

Resumen	7
Abstract	8
Introducción	9
1. Título	10
2. Problema de investigación	11
2.1 Descripción del problema	11
2.2 Formulación del problema	12
3. Objetivos	13
3.1 Objetivo general	13
3.2 Objetivos específicos	13
4. Justificación y delimitación	14
4.1 Justificación	14
4.2 Delimitación	15
4.3 Limitaciones	15
5. Marcos de referencia	16
5.1 Estado del arte	16
5.2 Marco Teórico	27
5.2.1 Trabajo remoto:	27
5.2.2 Riesgo Psicosocial:	38
5.2.3 Prevención y promoción de la salud:	50
5.2.4 Medicina preventiva y vigilancia epidemiológica:	51
5.2.5 Origen de la intervención a los factores de riesgo psicosocial	55
5.2.6 Metodología de evaluación de la batería MC-UB	57
5.3 Marco Legal	58
6. Marco Metodológico	62
6.1 Tipos de investigación	62
6.2 Paradigma	62

	4
6.3 Método	62
6.4 Fuentes de información	63
6.5 Población	63
6.6 Muestra	63
6.6.1 Criterios de Inclusión	64
6.6.2 Criterios de Exclusión	64
6.7 Instrumentos de recolección de datos	65
6.8 Fases	66
6.9 Consentimiento Informado.	67
6.10 Cronograma.	69
7. Resultados	70
7.1 Situación psicosocial actual de EQUITRONIC SAS	70
7.2 Riesgos psicosociales identificados en EQUITRONIC SAS	73
7.2.1 Herramienta de análisis: entrevista de la batería MC-UB	73
7.2.2 Herramienta de análisis: cuestionario de la batería MC-UB	75
7.3 Plan de intervención	104
8. Análisis financiero	113
9. Conclusiones	114
10. Recomendaciones	117
11. Lista de referencias	119
Anexos	128
Anexo 1	128
Anexo 2	129
Anexo 3	130

Lista de Tablas

Tabla 1 Dimensiones de riesgo psicosocial intralaboral	42
Tabla 2 Dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral	47
Tabla 3 Distribución de población relacionada por cargo	64
Tabla 4 Tabla 4 Pregunta 1	75
Tabla 5 Pregunta 2	76
Tabla 6 Pregunta 3	77
Tabla 7 Pregunta 4	77
Tabla 8 Pregunta 5	78
Tabla 9 Pregunta 6	78
Tabla 10 Pregunta 7	79
Tabla 11 Pregunta 8	79
Tabla 12 Pregunta 9	80
Tabla 13 Pregunta 10	80
Tabla 14 Pregunta 11	81
Tabla 15 Pregunta 12	81
Tabla 16 Pregunta 13	82
Tabla 17 Pregunta 14	83
Tabla 18 Pregunta 15	83
Tabla 19 Pregunta 16	84
Tabla 20 Pregunta 17	85
Tabla 21 Pregunta 18	85
Tabla 22 Pregunta 19	86
Tabla 23 Pregunta 20	86
Tabla 24 Pregunta 21	87
Tabla 25 Pregunta 22	87
Tabla 26 Pregunta 23	88
Tabla 27 Pregunta 24	88
Tabla 28 Pregunta 25	89
Tabla 29 Pregunta 26	89
Tabla 30 Pregunta 27	90
Tabla 31 Pregunta 28	90
Tabla 32 Pregunta 29	91
Tabla 33 Pregunta 30	91
Tabla 34 Pregunta 31	92
Tabla 35 Pregunta 32	92
Tabla 36 Pregunta 33	93

	6
Tabla 37 Pregunta 34	93
Tabla 38 Pregunta 35	94
Tabla 39 Pregunta 36	94
Tabla 40 Pregunta 37	95
Tabla 41 Pregunta 38	96
Tabla 42 Pregunta 39	96
Tabla 43 Pregunta 40	97
Tabla 44 Pregunta 41	98
Tabla 45 Pregunta 42	98
Tabla 46 Pregunta 43	99
Tabla 47 Pregunta 44	99
Tabla 48 Pregunta 45	100
Tabla 49 Pregunta 46	100
Tabla 50 Análisis mayor puntaje riesgo psicosocial	101
Tabla 51 Análisis riesgo medio en riesgo psicosocial	102
Tabla 52 Análisis riesgo bajo en riesgo psicosocial	103
Tabla 53 Plan de Intervención	104

Lista de figuras

Ilustración 1 Modalidades de trabajo remoto en Colombia	32
Ilustración 2 Instrumentos de Riesgo Psicosocial	38
Ilustración 3 Ilustración 3 Dominios del Ámbito Intralaboral	40
Ilustración 4 Implementación Definitiva del SG-SST en el Trabajo	56
Ilustración 5 Proceso de mejora continua	56
Ilustración 6 Resumen de las consecuencias principales de la exposición a factores de riesgo psicosocial.	57
Ilustración 7 Áreas psicosociales, Batería MC-BC	58
Ilustración 8 Cronograma de actividades	69
Ilustración 9 participantes por cargo	71
Ilustración 10 participantes por género	72
Ilustración 11 participantes por antigüedad	73

Resumen

La finalidad de la presente investigación es identificar los factores de riesgo psicosocial que inciden en la salud de los empleados de la empresa EQUITRONIC SAS modalidad remota. Para ello se realizó un estudio descriptivo con uso del método hermenéutico, además de un enfoque cualitativo, utilizando para la recolección de información y la aplicación del método de evaluación de riesgo psicosocial adaptado de la Batería MC-UB y la realización de entrevistas semiestructuradas para complementar con información de los líderes de los procesos.

Se exploraron las condiciones sociodemográficas, intralaborales, extralaborales e individuales de los empleados evaluados, posteriormente se procedió con la digitación, sistematización y comprensión de los datos recolectados, los cuales permitieron establecer un nivel de riesgo para cada dimensión evaluada, brindando recomendaciones pertinentes de acuerdo a las áreas de oportunidad halladas. Adicionalmente se deja abierta una arista de investigación futura para el crecimiento de los factores de riesgo psicosocial en la organización.

Palabras Claves: Organización, teletrabajo, riesgos y riesgos psicosociales.

Abstract

The purpose of this research is to identify the psychosocial risk factors that affect the health of the employees of the company EQUITRONIC SAS remote modality. To this end, a descriptive study was carried out using the hermeneutic method, in addition to a qualitative approach, using for the collection of information and the application of the psychosocial risk assessment method adapted from the MC-UB Battery and the conduct of semi-structured interviews to complement with information from the leaders of the processes.

The sociodemographic, intra-labor, extra-labor and individual conditions of the evaluated employees were explored, then proceeded with the typing, systematization and understanding of the data collected, which allowed to establish a level of risk for each dimension evaluated, providing pertinent recommendations according to the areas of opportunity found. Additionally, a future research perspective for the growth of psychosocial risk factors in the organization is left open.

Keywords: Organization, teleworking, risks and psychosocial risks.

Introducción

EQUITRONIC SAS, es una empresa colombiana que lleva 22 años en el mercado de importación y comercialización de equipos biomédicos, servicio técnico y desinfección de alto nivel industrial y hospitalario, fue pionera en Colombia al importar tecnologías completamente nuevas en el país, lo cual le dió un gran impulso en el mercado al inicio de sus operaciones.

Como parte de la medicina preventiva, el presente trabajo busca hacer énfasis en los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en modalidad remota de la empresa EQUITRONIC SAS.

A través del Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial se busca realizar un análisis de la situación inicial de la empresa EQUITRONIC SAS, para identificar la condición actual y los riesgos específicos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, lo anterior con el propósito de diseñar estrategias de prevención y control del riesgo, enfocadas en la mejora de la salud del personal de la empresa que actualmente trabaja en modalidad remota.

1. Título

Estudio de los factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo remoto de la empresa

EQUITRONIC S.A.S.

2. Problema de investigación

2.1 Descripción del problema

La empresa EQUITRONIC S.A.S, tiene como modelo de trabajo el tipo remoto, donde sus ejecutivos de ventas desarrollan sus funciones en distintos lugares de Colombia, sin una ubicación física de oficinas o instalaciones, esta situación resulta un obstáculo para el adecuado desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a que no se tiene un control ni un seguimiento de los programas del sistema.

Los principales clientes de EQUITRONIC S.A.S, corresponden al sector hospitalario, por tanto el personal debe estar capacitado y formado para ingresar a áreas de alto riesgo, debido a sus funciones de venta, asesoría y mantenimiento de equipos; por lo anterior, es de vital importancia que se cuente con programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo el campo de prevención y promoción de la salud en el ámbito psicosocial, teniendo en cuenta que los trabajadores se encuentran expuestos de manera constante a factores de riesgo psicosocial y condiciones que pueden propiciar la aparición de enfermedades de origen laboral relacionadas con su condición mental.

Actualmente, EQUITRONIC S.A.S, maneja un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo enmarcado de manera íntegra junto con el Sistema de Gestión de Calidad, donde los sistemas actúan en una sinergia en pro de la salud y seguridad de los trabajadores y garantizando

la calidad de los procesos y la mejora continua de los mismos. Las actividades principales encaminadas a la medicina preventiva y manejo de riesgos psicosociales se desarrollan en su mayoría de manera presencial en la sede de la empresa ubicada en Sabaneta, Antioquia, sin embargo, en el resto del país dichas actividades se promueven a través de comunicados de la ARL, y de la gerencia general, que si bien son comunicadas de manera constante y se enfocan en los riesgos principales, no tienen manera de ser controladas, evaluadas, ni abarcan completamente los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores. Surge así la necesidad de diseñar un programa de prevención de riesgo psicosocial para el personal de trabajo en modalidad remota de la empresa EQUITRONIC SAS.

2.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa EQUITRONIC SAS, en modalidad remota y qué estrategias se deben implementar para su gestión?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial para el Personal de Trabajo en Modalidad Remota de la Empresa EQUITRONIC S.A.S, acorde con las disposiciones legales de la Resolución 2646 del 2008.

3.2 Objetivos específicos

Analizar la situación actual de los diversos escenarios problemáticos y necesidades que presenta la empresa EQUITRONIC S.A.S, en cuanto al sistema de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el riesgo psicosocial de los colaboradores de la organización.

Cuantificar los riesgos psicosociales presentados en la empresa EQUITRONIC S.A.S, a través de los resultados obtenidos de la metodología seleccionada en riesgos psicosociales.

Realizar una propuesta de intervención para el personal en modalidad de trabajo remoto de EQUITRONIC S.A.S, orientado a mitigar o prevenir los riesgos psicosociales identificados en el estudio.

4. Justificación y delimitación

4.1 Justificación

La realización de este estudio se enmarca en la identificación de los factores de riesgo psicosocial en la empresa EQUITRONIC SAS, no solo para la prevención de los mismos sino para otorgar alternativas que impacten positivamente al sector empresarial de trabajo remoto y que aporten desde el interés de la gerencia del Talento Humano y desde todo el abordaje propuesto con los sistemas ya consolidados como la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010) y las diferentes metodologías de evaluación de riesgo psicosocial, al mejoramiento de las organizaciones y de sus colaboradores, alineado al cumplimiento de la normatividad legal vigente, dando propuestas de intervención para su aplicación y de esta manera conllevar al personal de empresa Equitronic a beneficios tanto laborales como individuales reflejado en su incremento de productividad y mejoramiento en su calidad de vida.

La investigación para la identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial para el Personal de Trabajo en Modalidad Remota de la Empresa EQUITRONIC S.A.S, busca realizar una propuesta de intervención, orientada a mitigar o prevenir los riesgos psicosociales identificados en el estudio, dado que a partir de éstas es posible prevenir los efectos negativos de la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial tales como: el ausentismo, la accidentalidad y el incremento en los indicadores bajos en ventas del personal derivados del agotamiento y la carga laboral.

4.2 Delimitación

Delimitación temporal: La investigación se desarrolló entre el mes de octubre de 2021, y se terminó en junio 2022.

Delimitación geográfica: La investigación se realizó en la empresa EQUITRONIC S.A.S, ubicada en su sede principal en el Centro Empresarial Sabana, Carrera 49 # 61 Sur-68, Local 103.

Delimitación operacional: La investigación se realizó en la empresa EQUITRONIC S.A.S, la cual se encuentra en el mercado de importación y comercialización de equipos biomédicos, servicio técnico y desinfección de alto nivel industrial y hospitalaria.

Delimitación legal: La investigación se efectuó bajo los requisitos legales que exige la Resolución 2646 del 2008, expedida por el Ministerio del Trabajo, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

4.3 Limitaciones

Las limitaciones en la presente investigación se identifican en torno al tiempo, debido a las responsabilidades laborales de cada una de las investigadoras, otra limitación es la ubicación del personal en diferentes sectores del país y que en el momento del desarrollo de la investigación ninguna integrante del equipo investigador se encuentra laborando en la organización, por ende, el acceso a la información podría presentar algunos inconvenientes para su obtención.

5. Marcos de referencia

5.1 Estado del arte

El Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE), ayuda a recolectar información sobre la salud de los trabajadores permitiendo identificar, cuantificar, monitorear, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo a los que se ven expuestos los empleados de la empresa Equitronic S.A.S; en la investigación realizada para el trabajo investigativo, se efectuará énfasis en la prevención y promoción de la salud.

De acuerdo a la recolección de información para el desarrollo del trabajo investigativo del diseño de un programa para trabajo remoto en seguridad y seguridad en el trabajo, que permita fortalecer la medicina preventiva, enfocada en vigilancia epidemiológica y medidas de prevención y promoción de la salud en la empresa EQUITRONIC S.A.S, se realizó búsqueda y recolección de información en diferentes bases de datos y fuentes de información que nos permitiera identificar investigaciones recientes y actualizadas sobre el objetivo del trabajo.

Título: Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Estrés de los Trabajadores de una Empresa de Transporte de Servicio Especial de la Ciudad de Bogotá, Autor: Moreno Muñoz, María De Los Ángeles; López González, Sindy Maritsa; Puerto Ardila, Myriam Julieth y Sierra Ramos, Jenny Johanna, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Fecha de publicación: 2017. El estudio planteado para los empleados de la empresa de Transporte de Servicio Especial de la Ciudad de Bogotá, tiene como objetivo, identificar los factores de riesgo psicosociales internos y externos y los niveles de estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio privado de la ciudad de Bogotá, a partir de un análisis cuantitativo para

analizar y verificar datos e información específicos; se realizó el análisis de los resultados a nivel de cada factor de riesgo evidenciando los hallazgos a través de correlaciones estadísticas por medio de la fórmula de Pearson, teniendo en cuenta las variables de los Dominios, Dimensiones Intralaborales (Tipo A y B), Extralaborales y niveles de estrés, encontrando niveles de riesgo alto intralaborales en la forma A , en el dominio control sobre el trabajo en su dimensión capacitación, oportunidades de desarrollo ,uso de habilidades y conocimientos y en el dominio demandas del trabajo en su dimensión consistencia de rol. Por último, se concluye proponer un plan de intervención abarcando los dominios y dimensiones que arrojaron riesgo alto según lo evidenciado en las correlaciones estadísticas.

Título: Evaluación de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados administrativos de una compañía multinacional de venta directa de cosméticos en la ciudad de Quito, Autor: Gomez jurado, Gabriela Gangotena; Serrano Boada, Alexander. Institución: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Fecha de publicación: 2017. La evaluación planteada para los empleados administrativos de una compañía multinacional de venta directa de cosméticos en la ciudad de Quito tiene como objetivo realizar un análisis de los riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los trabajadores administrativos de una compañía multinacional de venta directa de cosméticos que ocupan cargos administrativos en sus oficinas de Cumbayá y determinar cuál es la relación que existe con la aparición de estrés laboral; para la aplicación y análisis de los riesgos psicosociales se realizó, el análisis de la información recolectada se realizará mediante el cálculo de coeficientes de correlación con el fin de estimar el

grado de relación entre las dos variables de la investigación: los riesgos psicosociales y el estrés laboral. Las pruebas estadísticas que se aplicaron fueron: Pearson, chi cuadrado, y tabla cruzada.

Este artículo permite hacer una indagación y análisis de los riesgos a los cuales están expuestos los colaboradores de la empresa de venta directa de cosméticos en la ciudad de Quito, en el cual se puede evidenciar que los riesgos son bajos y el análisis de correlación entre la aparición de estrés laboral y los riesgos psicosociales, con base a los análisis estadísticos de chi cuadrado de Pearson el valor es alto en el nivel de significación por lo que la relación entre las variables es débil, y para corroborar esto se realizó también la prueba de correlación de Spearman, implicando que para niveles bajos de estrés no necesariamente se tiene niveles altos de riesgo psicosocial.

Título: Health Promotion atWork: A Comparison of Policy and Practice Across Europe. (Promoción de la salud en el trabajo: comparación de políticas y prácticas en Europa). Autor: Verra, Sanne E; Benzerga, Amel; Jiao, Boshen; Ruggeri, Kai. Institución: revista académica Safety and Health at Work, Fecha de publicación: March 1, 2019. El artículo de esta revista académica tiene como objetivo investigar los estados actuales de la política y la práctica de salud y seguridad ocupacional, así como la práctica en la Unión Europea (UE); para efectuar la investigación se compararon ocho indicadores de la encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes, prácticas de prevención y promoción para cada estado miembro de la Unión Europea, utilizando los métodos Chi-cuadrado y análisis de regresión de probit. Los resultados de la investigación permitieron tomar medidas preventivas contra el daño físico directo, medidas para prevenir riesgos psicosociales y medidas para promover la salud. Se

identificaron vínculos débiles e inconsistentes entre las políticas y los indicadores de prácticas de SSO. Esta investigación permite resaltar la importancia de las prácticas y los riesgos psicosociales en las instituciones, sin importar si es una empresa de mediano o gran tamaño, como se trascienden fronteras, en el modo que el tema de la seguridad y salud en el trabajo es un tema universal.

Título: Vigilancia epidemiológica e indicadores de salud y seguridad en el trabajo en Cuba, Autor: Ibarra Fernández de la Vega, E., González Salso, A., & Linares Fernández, T. Institución: Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores (INSAT). Fecha de publicación: 21 de enero de 2001. La selección y aplicación de indicadores de salud ambiental adecuados es, hoy día, una necesidad importante, apremiante e impostergable, sobre todo para la toma de decisiones idóneas por parte de los organismos y funcionarios que se ocupan específicamente de este tipo de actividad. En particular, en lo referido a la salud y seguridad de los trabajadores, estos indicadores están aún poco tratados y definidos internacionalmente, amén de que la información recogida y suministrada por los diferentes países e instituciones es todavía, lamentablemente, heterogénea y muy limitada; en otras palabras, insuficiente y deficiente. El objetivo principal del presente artículo fue exponer sucintamente las características fundamentales del sistema de vigilancia epidemiológica en salud de los trabajadores en Cuba; así como la situación actual de su introducción e implementación; con énfasis en los aspectos relacionados con la información estadística inherente a cada uno de los subsistemas y, sobre todo, con las deficiencias, insuficiencias y limitaciones encontradas en la elaboración y utilización de los indicadores de salud y seguridad en el trabajo propios para la toma de decisiones en los diferentes niveles e

instancias de las organizaciones de salud y de trabajo. Por último, se ofrecieron algunas consideraciones particulares y recomendaciones para que, a tiempo, puedan corregirse determinadas inconsistencias en la concepción y aplicación de indicadores adecuados y mejorar ostensiblemente la utilización de la información estadística del sistema de vigilancia de referencia en nuestro país.

Título: Revisión bibliométrica de trabajos de investigación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Colombia. Autores: Ramírez, J., Pinzón Silva, DC, Téllez Avila, EM, Rojas Zárate, D., Hernández Cubillos, GA, García Castañeda, AG, Vargas Monroy, AM, Benavides Piracón, JA, Jiménez Forero, CP, Rosero Torres, LE , Peralta Puentes, A., Lagos Martínez, LF, & Malagón Rojas, JN (2020). Institución: Revista de salud colectiva UEFS , 10 (1). Fecha de publicación: 2020-10-20. La bibliométrica es una herramienta cuantitativa para analizar y caracterizar la literatura científica. En este artículo se describe el primer trabajo en Colombia que aborda este tipo de análisis para caracterizar la producción científica en Seguridad y Salud Ocupacional en los últimos diez años. Como resultados de estudio se obtuvieron el 59% de las regiones Andina, Bogotá y Caribe, 2015 y 2016, años de mayor producción. Del total de publicaciones nacionales entre 2013 y 2017, solo el 0,4% están en SST, el 51% tuvo entre 1 y 10 consultas; El 76% solo corresponde a autores colombianos, El 49% tiene colaboración entre dos o más instituciones y en el 64% colaboran tres o más autores. Solo para el 7% hubo colaboración entre dos o más regiones y el 86% de los autores tiene solo un artículo publicado. Se concluye que la producción científica se concentró en el centro del país y la medicina del trabajo fue el tema más discutido. Hubo una tendencia de crecimiento en el período estudiado y una escasa

colaboración internacional y entre regiones. Cabe aclarar que Colombia tiene un índice bajo en educación, y oportunidades limitadas de empresas que apoyen la investigación en seguridad y salud en el trabajo.

Título: Epidemiological vigilance on health. Autores: García PC, Alfonso AP.

Institución: Medigraphic. Fecha de publicación: 2013, número 6. El objetivo principal de este artículo es analizar la literatura científica sobre vigilancia epidemiológica en función de la aplicación de este concepto en la práctica de la salud pública en Cuba. Como resultados de los estudios de investigación realizados se obtuvo que la bibliografía revisada coincide en la necesidad de aplicar los conceptos de la vigilancia epidemiológica en el estudio de eventos sanitarios para la toma de decisiones. Se concluye que para que una organización sea eficiente debe tener adecuada vigilancia epidemiológica. Con esta revisión bibliográfica se pudo mostrar múltiples elementos teóricos que se pueden considerar para realizar la vigilancia epidemiológica, así como ayudar a la selección del alcance y objetivos del sistema de vigilancia epidemiológica a implementar para el diseño de estrategias en el campo de la salud. Teniendo en cuenta que existen diferentes campos de epidemiología, sí debe ser prioridad realizar una investigación.

Título: El Teletrabajo - Implicancias En La Seguridad Y Salud En El Trabajo. Autores: Francisco Serra. Institución: PREVYSO SRL. Fecha de publicación: (agosto de 2020). Este artículo tiene como objetivo revisar la evolución de la seguridad y salud del teletrabajo. Vigilar la importancia de los aspectos que requieren ser legales o no. Además de otras partes como tener la oportunidad de compartir tiempo en familia, lo cual cuenta como beneficio personal. Sin embargo, el riesgo de sufrir enfermedades profesionales o accidentes laborales es un reto para la

SST y la reforma de determinadas leyes. Puesto que si el empleado según la ley, no sufre alguna de estas eventualidades dentro del lugar de trabajo, no sería catalogado como un accidente o enfermedad. Se concluye que la seguridad y salud en el trabajo es un nuevo desafío desde varios puntos de vista, tanto para el empleador como para el trabajador.

Título: Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. Autor: González M., Oscar Ulises, Molina V., Ricardo Gustavo, Patarroyo G., Diego Ferney. Fecha de publicación: Revista Venezolana de Gerencia, vol. 24, núm. 85, 2019. En este artículo, se realiza un valioso recuento epistemológico de la teoría relacionada con la seguridad y las condiciones de seguridad en la minería colombiana, realzando la importancia de la investigación básica. En tal sentido, es valedero expresar que la minería suele ser reconocida por su gran aporte a la economía de las regiones, pero a su vez es destacada por el alto índice de accidentalidad y enfermedades labores que esta actividad acarrea en los trabajadores, por lo cual, es necesario describir las acciones que han venido adoptando los gobiernos, las empresas y los mineros frente a esta delicada situación. Para responder al objetivo de investigación formulado, se recurre a la revisión bibliográfica, a través de documentos y bases académicas, encontrándose como conclusión relevante que una de las principales medidas para salvaguardar la salud y seguridad minera es la adopción de normas internacionales, la creación de programas que impliquen la fiscalización y capacitación de empresarios, titulares y trabajadores mineros.

Título: La ergonomía para el trabajo remoto de los docentes de la Universidad Cooperativa de Colombia y sus implicaciones en la productividad laboral: Caso de estudio.

Autores: Laura Marcela Pérez Cogollo, Yamith Alfredo Cabarcas Sanchez, Eder Antonio Padilla Vertel. Fecha de publicación: Noviembre de 2021. En este artículo se llevó a cabo un análisis de literatura sobre las implicaciones que tiene la ergonomía en la productividad del trabajo remoto, teniendo en cuenta el panorama colombiano. Se concluyó que, el confinamiento trajo consigo grandes retos para la productividad, dando un cambio drástico a las rutinas habituales que se desarrollaban tanto en el ámbito laboral como doméstico, las actividades domésticas interfieren con el trabajo remoto debido a las responsabilidades que se tiene como persona que conforma un núcleo familiar o individual, a pesar de esto los docentes han recurrido a realizar actividades físicas como alternativa para prevenir afectaciones derivadas de horas prolongadas de trabajo y dar un cuidado integro a su salud.

Título: Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en Colombia. Autores: Restrepo Lara, Lina María, Mesa Cruz, Nini Carolina. El presente estudio tuvo como objetivo explorar los retos e implicaciones del trabajo en casa, en materia de seguridad y salud en el trabajo, como medida excepcional y temporal en tiempos de Covid-19 en Colombia. Como resultado que los peligros que preponderan de esta modalidad de trabajo son: peligro psicosocial relacionado con la jornada de trabajo, armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal y las relaciones laborales de la Circular; los peligros ergonómicos con la interrelación de la jornada de trabajo y las posturas de trabajo estáticas y peligro biológico derivado de la coyuntura actual de la pandemia por Covid-19. Así mismo, se identificó que la exposición a estos

peligros trae consigo efectos en la salud, tales como: depresión, ansiedad, aislamiento, síndrome de burnout, trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, entre otros.

Título: Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Autores: Valero-Pacheco, Ivonne Constanza. Fecha de publicación: 21-sep-2020. Este artículo pretende analizar las prácticas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) utilizadas por las empresas que permiten el teletrabajo y proponer modificaciones al sistema de gestión de SST. Se concluyó que las prácticas habituales de gestión de riesgos de SST de las empresas con teletrabajadores deberían mejorarse ajustando algunos de los componentes del sistema de gestión. Estos ajustes incluyen la gestión de la información y las innovaciones tecnológicas aplicándolas a los componentes de organización y planificación, aplicación y evaluación del sistema.

Título: Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. Autores: Natalia Eugenia Gómez Rúa, Felipe Turizo Peláez. Fecha de publicación: 30 de junio de 2016. De acuerdo a los informes de las organizaciones multilaterales y nacionales el número de personas con discapacidad (PcD) aumenta progresivamente en el mundo y una esfera importante en la cual desarrollan sus capacidades es el trabajo. Por lo tanto, los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deben preocuparse por su integración y el cumplimiento eficaz de las normas que buscan garantizar condiciones dignas en los ambientes de trabajo. Los retos actuales implican integrar adecuadamente el ciclo PHVA, las normas laborales y aplicar los ajustes razonables en el trabajo. En Colombia se ha dado una evolución normatividad en materia de riesgos laborales que ha permitido llegar a establecer la necesidad de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual respecto a las

personas con discapacidad tiene el reto de su integración para garantizar condiciones dignas y disminuir las barreras para la participación y la igualdad.

Título: Reflexiones sobre la importancia de la Vigilancia Epidemiológica en Salud y Seguridad del Trabajo, Autor: García Machín, Ernesto. Institución: Maracay. Fecha de publicación: 04 de diciembre de 2013. El artículo establece la necesidad de que se establezca una formación del médico o responsable de SST del centro de trabajo en Epidemiología y que sea capaz de mantener un buen Sistema de Vigilancia de Salud y Seguridad de los Trabajadores (SVSST). Esta es la única forma de poder interpretar adecuadamente los fenómenos que observa o monitorea y formular exigencias o recomendaciones que sean asimiladas o aceptadas por los empresarios, logrando credibilidad ante los mismos. Se espera que estas reflexiones producto de la práctica durante algunos años, pueda servir como ayuda en el diario desempeño de la higiene industrial.

Título: Programa de medicina preventiva dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: 8 pasos para que el profesional en el área desarrolle Satisfactoriamente sus actividades, Autor: Álvarez. M. Jose. Institución: Universidad Manuela Beltrán. Fecha de publicación: 30 de junio de 2020. El artículo busca indicar mediante un mecanismo sencillo de 8 pasos, las actividades a desarrollar por parte del profesional en Seguridad y salud en el Trabajo para garantizar que el programa de Medicina Preventiva del Sistema de Gestión se desarrolle satisfactoriamente enfocado a sus acciones y el marco normativo colombiano vigente. Los pasos para verificar el programa de Medicina Preventiva dentro del Sistema de Gestión son: Conocer la empresa, revisar el manual de cargo y funciones, la matriz de peligros, establecer los perfiles de

cargo, diseño del profesiograma, las evaluaciones médicas ocupacionales, el diagnóstico de condiciones de salud y finalmente, el diseño e implementación de los sistemas de Vigilancia epidemiológica.

Título: Elaboración de un manual de salud y seguridad ocupacional que permita la minimización de riesgos en la empresa ALSERVILAB ubicada en el Centro del distrito metropolitano de Quito en el año 2014-2015. Escuela Politécnica Nacional. Maura Rivera Macías. Año 2015. Este proyecto tiene como fin fomentar cultura de autocuidado y trabajo seguro en la organización para el beneficio de los empleados, proporcionándoles un clima laboral saludable, manteniéndolos constantemente instruidos y motivados en todo lo relacionado a la SST. El desarrollo de un Manual de SST, para la organización ALSERVILAB, busca aminorar o controlar los factores de riesgos y accidentes laborales. Este proyecto cuenta con el apoyo de la investigación documental, bibliográfica, fuentes web y de campo mediante la observación se identificó el problema y se realizó su respectivo análisis, utilizando herramientas de investigación como las encuestas detallando cualitativa y cuantitativamente el problema. Esta investigación nos permitió concientizarnos acerca de la importancia de la gestión de la SST y en el personal de la organización investigada, realizando de manera clara la identificación de los peligros propios de cada área de trabajo, buscando con ello la prevención ante los incidentes laborales y los ATEL, que son causados por el ejercicio laboral, de esa manera los administrativos de la organización, vieron la importancia del diseño del SG-SST y su posterior implementación.

5.2 Marco Teórico

5.2.1 Trabajo remoto:

De acuerdo al artículo (*francisco-serra-el-teletrabajo-08.20.pdf*, s. f.), el término *teletrabajo* (inicialmente, telecommuting) fue dado en el año 1973 por Jack Nilles, en 1979 el Washington Post publicó un artículo que más adelante fue el punto de partida para la primera conferencia sobre el trabajo remoto en 1980, Frank Schiff titulado «Trabajar desde casa puede ahorrar gasolina».

Iniciando este nuevo siglo se empezó a hablar del trabajo remoto, durante la pandemia se logró identificar los aspectos generales del trabajo remoto y el gobierno nacional define que el trabajo remoto es la directriz realizada en el marco de la emergencia sanitaria por la pandemia de la Covid 19, con el objetivo de que los empleados realicen sus funciones laborales desde casa y controlar la propagación del virus. Existen cuatro principios que orientan las normas para el trabajo remoto, de la siguiente manera 1) establecer objetivos para un programa para el trabajo remoto que expliquen su misionalidad y la comunicación de metas establecidas por la organización. 2) Seleccionar cuales son los puestos de trabajo que aplican para el trabajo remoto y las funciones que aplican para el desarrollo de este trabajo desde los lugares donde los empleados desarrollaran las actividades. 3) Gestionar los procesos del trabajo remoto, mediante políticas que direccionen este trabajo, el manejo de la información y el uso de los dispositivos tecnológicos a implementarse para el desarrollo del trabajo. 4) evaluar el desempeño de los empleados en el trabajo remoto, lo que indica la creación de estas cumpliendo los objetivos establecidos para esta nueva modalidad de trabajo. Las primeras regulaciones en relación trabajo

remoto se efectuaron en la Ley 2069 del 31 de diciembre de 2020, en la cual se establece la regulación del Gobierno Nacional para este tema.

Adicionalmente a los principios anteriormente descritos, se proponen Guías que, entre otras cosas, agregan otras recomendaciones, sobre todo cuando no hay experiencia previa de trabajo remoto en la organización o cuando no existen estructuras, normas o políticas formalizadas para ello (WorkLife Hub, 2020). A continuación, se enumeran algunas de estas recomendaciones:

- Asegurar que todos los empleados cuentan con el equipo y el conocimiento necesarios para conectarse remotamente.
- La organización (jefes, supervisores y empleados) deben ser instruidos y estar preparados para un período prolongado de trabajo remoto, a riesgo de pérdidas de información, mala comunicación, inequitativa asignación de tareas y sentimientos generalizados de ansiedad.
- La política a adoptar debe encuadrarse en las exigencias legales y reglamentarias que rigen en el país en materia de regulación del empleo, tiempo de trabajo, convenciones laborales y directivas en materia de salud y seguridad.
- Es conveniente categorizar a los trabajadores en términos de sus roles e instrucciones de trabajo remoto, asegurando que estén informados y comprendan los alcances de la política, las implicancias para el rol que cumple, su salario y responsabilidades.
- Los jefes y supervisores directos deben ofrecer actividades de entrenamiento y creación de confianza en los supervisores directos durante la emergencia.
- Los jefes y supervisores directos deben prever y posibilitar la disponibilidad de documentos, información y bases de datos durante la emergencia, seleccionar y testear

herramientas de comunicación y gestión de proyectos, y hacer transparentes los criterios de evaluación durante el trabajo remoto.

- Deben ser claros los encuentros (frecuencia, plataforma, uso de cámara, vestimenta, multitareas, dispositivo preferido, trabajo con información sensible, etc.), la forma de comunicación (saludo, tipo de mensajería, privacidad, intercambios humorísticos), la oportunidad de consultas virtuales con supervisores o jefes, y el intercambio de experiencias.
- Puede ser necesario advertir a los empleados que deben estar preparados para cumplir tareas adicionales o diferentes a las propias de su rol habitual.
- Conviene crear una rutina diaria, trabajando en ciertas horas en forma consistente, eliminando distracciones potenciales y manteniendo abiertos los canales de comunicación.
- Considerar que el trabajo remoto no es un sustituto para atender a personas dependientes (hijos o personas mayores) mientras se trabaja en remoto.
- Los supervisores deben mostrar su presencia en situaciones de emergencia y estar disponibles para entablar reuniones, de a uno, con sus subordinados.
- Dado el sentimiento de aislamiento y desconexión que muchos empleados pueden experimentar, conviene establecer pausas o momentos de encuentro virtual, para elevar la moral y asegurar una colaboración continua.
- Se recomienda auditar el sistema de TI para asegurar que está en condiciones de sostener picos de trabajo en el uso remoto de sistemas en línea, acceso a la nube u otras plataformas.

De igual forma, Oscar Oszlak (2020) en su trabajo “Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud”, realiza un recopilado de los aspectos negativos y positivos del teletrabajo, encontrados a lo largo de los años, dentro de los aspectos más relevantes se encuentran:

- No todos los puestos o actividades admiten la posibilidad de ser desempeñados a distancia ni todas las personas pueden realizarlas.
- El trabajo remoto puede resultar beneficioso desde el punto de vista de atraer y retener al personal más calificado.
- Algunas personas son más productivas o eficientes realizando trabajo remoto y otras lo son haciéndolo desde las sedes institucionales.
- Algunos trabajadores remotos se sobreexigen, se aíslan, pueden ser más propensos a sufrir enfermedades e incluso, pueden perder competitividad frente a oportunidades de promoción.
- En la relación entre costos y beneficios económicos, el balance suele ser favorable al ahorro de recursos en las organizaciones que promueven el trabajo remoto.
- Los trabajadores remotos ahorran importantes cantidades de dinero en costos de traslado y generan menores emisiones de gases que benefician al medio ambiente.
- Si la fuerza laboral incluye trabajadores en sede y a distancia, los primeros pueden sentir que los segundos gozan de una situación privilegiada y ello resiente el clima laboral.
- La percepción pública de la eficiencia de una fuerza laboral de trabajo remoto puede ser negativa, los costos de la infraestructura tecnológica que respalda un programa de trabajo remoto totalmente funcional pueden ser elevados, y la responsabilidad de los empleados que trabajan fuera del entorno de trabajo tradicional puede ser menor.

- En actividades en que debe manejarse información confidencial, o en aquellas más susceptibles a ataques cibernéticos, la opción de trabajo remoto suele ser mucho menos aconsejable.

Desde la perspectiva de los empleados, la adopción o rechazo del trabajo remoto reconoce factores vinculados con aspectos sociales, organizacionales, tecnológicos, financieros y personales (Mohalik et al., 2019).

En Colombia existen diferentes figuras relacionadas con trabajo remoto, sobre las cuales es importante dar claridad, como lo son trabajo en casa y teletrabajo. De acuerdo con Álvarez Liébano Laserna (2021), en primer lugar, debe recordarse que el trabajo en casa se definió como una figura para que los trabajadores transitoriamente presten sus servicios fuera del sitio de trabajo, “cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepciones o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo”. Así mismo, el trabajo en casa, a diferencia del trabajo remoto, tiene un límite temporal, esto es, tres meses prorrogables por un término igual por única vez. Finalmente, puede destacarse que el trabajo en casa no requiere de un acuerdo de voluntades – como sí ocurre con el trabajo remoto – y simplemente se formaliza con una notificación escrita del empleador.

Con respecto al teletrabajo, la principal diferencia radica en que esta figura tiene distintas modalidades de teletrabajadores permitiendo, por ejemplo, que los suplementarios laboran dos o tres días a la semana desde su casa y el resto del tiempo en la oficina; no obstante, y como se observa del contenido de la ley, el trabajo remoto aplicará a los trabajadores que la totalidad del tiempo laboren, precisamente, de manera remota. Así mismo, el teletrabajo implica la inclusión

en el reglamento interno de trabajo de un capítulo especial y del registro de los teletrabajadores ante el Ministerio del Trabajo. (Álvarez Liébanos Laserna, 2021)

De acuerdo con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, MinTIC (2020), en Colombia, el teletrabajo se encuentra definido 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".

Existen principalmente tres modalidades de trabajo remoto en Colombia (MinTIC, 2020), las cuales se detallan a continuación:

Ilustración 1 Modalidades de trabajo remoto en Colombia

Autónomos	Móviles	Suplementarios
<ul style="list-style-type: none"> • Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, que puede ser una pequeña oficina o un local comercial. • En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Fuente: Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Según el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, MinTIC (2020), el teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta.

- Ley 1221 de 2008, establece el reconocimiento del teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores. (MinTIC, 2020)

- 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 ARL y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo. (MinTIC, 2020)

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2021), el trabajo remoto se encuentra regulado por la ley 2121 de 2021, a través de la cuál el gobierno ha creado el régimen del trabajo remoto, el cual tiene como eje o propósito la creación de una nueva forma de trabajo denominada trabajo remoto, pactada de forma libre y voluntaria por las partes ejecutada mediante el uso de las tecnologías de información nuevas o existentes u otros mecanismos que permitan el trabajo remoto de forma total, con aplicación integral del régimen laboral y de seguridad social a todas

las personas naturales del territorio Nacional, empresas del Sector Público y Privado y empresas Extranjeras contratantes en Colombia. (OCH Group, 2021).

De acuerdo con la consultoría de abogados Álvarez Liébanos Laserna (2021), hay 15 generalidades importantes relacionadas con el trabajo remoto en Colombia, las cuales se detallan a continuación:

1. Crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual podrá ser pactada voluntariamente por las partes y desarrollada a través de las tecnologías, medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

2. Se define el trabajo remoto como aquella forma de ejecución del contrato de trabajo en el cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota y donde el empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual.

3. Principios generales del trabajo remoto:

- Se requerirá la concurrencia de todos los elementos esenciales del artículo 23 Código Sustantivo del Trabajo;
- Se basa en el respeto y la garantía de los derechos mínimos en materia laboral;
- No se requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios, pues el trabajador podrá laborar desde el lugar que considere adecuado de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la ARL [1];

- Deberá respetarse la jornada máxima legal, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo;
- Aplican las normas sobre garantías y derechos sindicales;

No existe exclusividad laboral. Sin embargo, por acuerdo de voluntades ésta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales del empleador.

4. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, sin que se requiera la presencia física de las partes, excepto en los casos en que, por salud ocupacional, se requiere presencialidad. Los acuerdos en materia laboral deberán celebrarse con el uso de la firma electrónica o digital.

5. Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento.

6. El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso.

7. El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía y cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él, así como asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación del servicio.

8. En el trabajo remoto deberá constar lo siguiente: (i) Las condiciones de servicio, medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de

tiempo y espacio; (ii) Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador realizará sus actividades; (iii) Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los mismos por parte del empleador; y (iv) Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador.

9. El empleador conservará el poder subordinante y la facultad de ejercer el poder disciplinario.

10. Serán aplicables las normas definidas en la Ley 1010 de 2006 y las demás que la adicionen, modifiquen o complementen.

11. Los trabajadores tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras causadas, así como también a los recargos por trabajo en dominicales y festivos.

12. El empleador de manera excepcional podrá requerir al trabajador en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos: (i) verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo; (ii) cuando se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún software, programa, aplicación o plataforma; y (iii) cuando el trabajador presente reiteradamente incumplimientos a sus labores y sea citado a descargos.

13. Los aportes a la seguridad social se regirán por las normas vigentes en materia de Sistema General de Seguridad Social.

14. Las ARL deberán elaborar un programa de prevención, control y adecuación de riesgos laborales y de rehabilitación integral, el cual deberá suministrarse tanto al trabajador como al empleador. Así mismo, deberán acompañar a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo para garantizar seguridad y salud en el trabajo.

15. A partir de la entrada en vigencia, cualquier trabajador podrá acogerse a la nueva modalidad, siempre que medie voluntad de las partes.

Por otra parte, la ley de trabajo remoto es tan fuerte que acabó desvirtuando por lo menos reconfigurando la tradicional figura del contrato de trabajo del artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, puesto que no es solo pasar del trabajo remoto al contratista. Si no también tener en cuenta que la mayoría del desarrollo del contrato debe transcurrir de forma electrónica y para eso los costos estarán a cargo de los empleadores tanto en equipos como en plataformas.

Por tanto, sostener un equilibrio entre los costos y beneficios tanto del empleador como del trabajador, incurre no sólo en el tipo de contrato de área laboral, si no también en los riesgos legales que conllevan. Por ejemplo; según la ley 2121 de 2021 un trabajador remoto no recibe auxilio de transporte en su salario mensual, las actividades como contratación, o exámenes ocupacionales que requieren presencialidad del trabajador son gastos que deben ser pagados por el empleador. Ahora si se presenta alguna queja de insatisfacción por parte de los clientes, estos no podrían acercarse a ninguna oficina física, sino comunicarse a líneas telefónicas o páginas web de atención al cliente.

5.2.2 Riesgo Psicosocial:

La Resolución más reciente en Riesgo Psicosocial 2404 de julio de 2019 por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales, sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. La resolución nombrada anteriormente adopta los siguientes instrumentos:

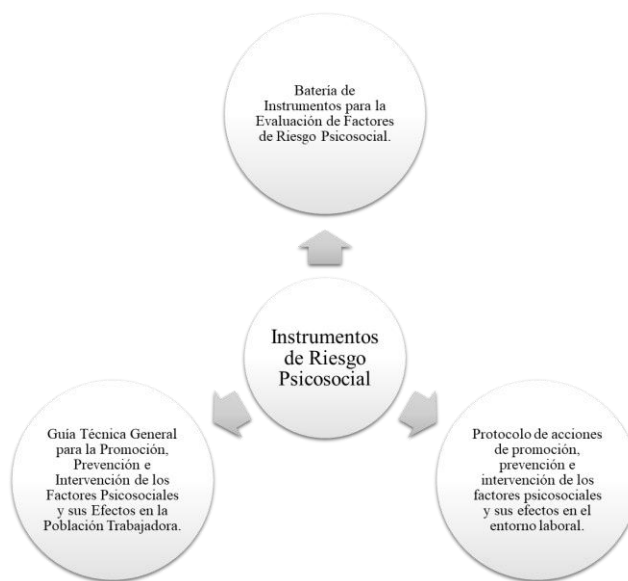


Ilustración 2 Instrumentos de Riesgo Psicosocial

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la Resolución 2646 de 2008, los Factores de Riesgo Psicosocial pueden agruparse en tres categorías principalmente: Intralaborales o asociadas a las condiciones de trabajo, Extralaborales o a las que se expone el trabajador por fuera de su entorno laboral e

individuales (intrapersonales), asociadas a condiciones intrínsecas tales como los rasgos de personalidad y estilos de afrontamiento de cada individuo.

Estos factores están interrelacionados de manera dinámica y actúan mediante percepciones y experiencias, influyendo en la salud y el desempeño de las personas.

A continuación, se relaciona cada una de las categorías:

Condiciones Intralaborales:

Las condiciones Intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda – control – apoyo social de Karasek, Theorel (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

Los dominios considerados son: las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

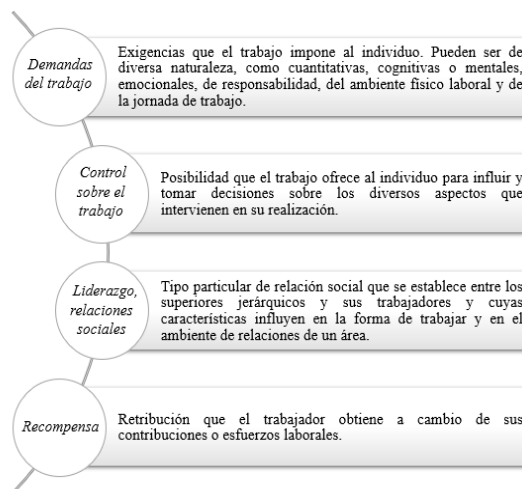


Ilustración 3 Ilustración 3 Dominios del Ámbito Intralaboral

Fuente: Elaboración propia

Los anteriores dominios del ámbito Intralaboral están compuestos por las dimensiones que se presentan a continuación:

Dominio: Demandas del Trabajo

Dimensiones que lo componen:

- Demandas cuantitativas
- Demandas de carga mental
- Demandas emocionales
- Exigencias de responsabilidad del cargo
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico

- Demandas de la jornada de trabajo
- Consistencia del rol
- Influencia del ambiente laboral sobre el Extralaboral

Dominio: Control

Dimensiones que lo componen:

- Control y autonomía sobre el trabajo
- Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas
- Participación y manejo del cambio
- Claridad de rol
- Capacitación

Dominio: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Dimensiones que lo componen:

- Características del liderazgo
- Relaciones sociales en el trabajo
- Retroalimentación del desempeño
- Relación con los Trabajadores (subordinados)

Dominio: Recompensa

Dimensiones que lo componen:

- Reconocimiento y compensación
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Tabla 1 Dimensiones de riesgo psicosocial intralaboral

DIMENSIÓN	INDICADORES DE RIESGO
DEMANDAS CUANTITATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> · El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar el número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	<ul style="list-style-type: none"> · La tarea exige un importante esfuerzo en memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. · La información es excesiva, compleja o detallada, para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
DEMANDAS EMOCIONALES	<ul style="list-style-type: none"> · El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. · El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). · El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	<ul style="list-style-type: none"> · El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero, bienes de alto valor de la Entidad, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de esas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

- DEMANDAS AMBIENTALES Y ESFUERZO FÍSICO**

 - Implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia como fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

- DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO**

 - Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas conformadas o jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante días previstos para el descanso.

- CONSISTENCIA DEL ROL**

 - Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

- INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL**

 - Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajador afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

- CONTROL AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO**

 - El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.
 - El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales restringidos o inexistentes.

- OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTO**

 - El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.
 - Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

- PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO**

 - El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio
 - En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

- CLARIDAD EN EL ROL**

 - La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la Entidad.

- CAPACITACIÓN**

 - El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño afectivo del trabajador.

- CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO**

 - La gestión que realiza el jefe presenta dificultades en la planificación, asignación del trabajo, la consecución del resultado o la solución de los problemas.
 - El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y pedir la participación de sus trabajadores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus trabajadores es deficiente o escaso

- RELACION TRABAJADORES (SUBORDINADOS)**
- La gestión que realizan los Trabajadores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
 - El grupo de Trabajadores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.
 - El apoyo social que recibe el jefe de parte de los Trabajadores es escaso o inexistente. Se presentan dificultades laborales.
- RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO**
- Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
- RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**
- En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.
 - Se da un trato irrespetuoso, agresivo o desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones.
 - Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.
 - Existen deficiencias o dificultades para desarrollar el trabajo en equipo.
 - El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
- RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y EL TRABAJO QUE SE REALIZA**
- El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o inexistente.
 - Se percibe inestabilidad laboral.
 - Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

- RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN**
- El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.
 - El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.
 - La Organización descuida el bienestar de los trabajadores.
 - La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Fuente: Elaboración propia

Condiciones Extralaborales:

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Las dimensiones Extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan a continuación:

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Características de la vivienda y de su entorno
- Influencia del entorno Extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda

Tabla 2 Dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral

DIMENSIÓN	INDICADORES DE RIESGO
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> · La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. · La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para entender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
RELACIONES FAMILIARES	<ul style="list-style-type: none"> · La relación con familiares es conflictiva. · La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> · La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. · La relación con amigos o allegados es conflictiva. · La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> · Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. · Existen deudas económicas difíciles de solventar.
CARACTERÍSTICAS DE VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	<ul style="list-style-type: none"> · Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. · Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. · La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

**INFLUENCIA DEL
ENTORNO EXTRALABORAL**

- Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

EN EL TRABAJO

**DESPLAZAMIENTO
VIVIENDA – TRABAJO –
VIVIENDA**

- El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.
- La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Fuente: Elaboración propia

Riesgo psicosocial en personal de salud:

De acuerdo con Castro (2018), los profesionales que realizan su trabajo en el ámbito sanitario constituyen una población especialmente vulnerable a los riesgos derivados de su trabajo. Dentro de su investigación Castro (2018) concluye que el trabajo en centros de salud presenta de manera común importantes riesgos psicosociales con alta prevalencia en exigencias psicológicas y bajos niveles de influencia o latitud decisional. La claridad del rol es un riesgo psicosocial de alta prevalencia también presente y que podría estar desencadenando conflictos de rol resultando en un bajo soporte o apoyo social percibido por el trabajador. Ambos aspectos permiten explicar los indicadores de salud encontrados como los altos niveles de licencias. La enfermedad en estos centros parece relacionarse al sexo, a la edad, a las condiciones de cambios imprevistos en horarios y que conllevan inconvenientes para el trabajador, a la percepción de desbalance o desequilibrio entre esfuerzo recompensa. También se asocia al desgaste emocional

que involucra este tipo de trabajos con poco grado de influencia y baja claridad de rol lo que podría terminar afectando las relaciones con superiores y compañeros. Estos resultados aportan evidencia a las condiciones de trabajo en centros de salud públicos, destacan los aspectos comunes y su relación con la enfermedad, lo que permite orientar las intervenciones que deberían hacerse en ellos; atendiendo oportunamente al desgaste emocional y sus posibles consecuencias en las relaciones con superiores y compañeros, así como a las posibilidades de hacer pequeños cambios o influir en las condiciones de trabajo por parte del funcionario.

De acuerdo a Gómez y Moreno (2010) en organizaciones del sector salud, se ha confirmado que los trabajadores se hallan expuestos a factores psicosociales específicos, que consiguen desencadenar respuestas de estrés y condiciones provenientes como el síndrome de burnout, alteraciones psicológicas de diferente naturaleza, problemas cardiovasculares y osteomusculares. Estos estudios reafirman la condición de vulnerabilidad de esta población por diferentes aspectos como las jornadas y los turnos, la sobrecarga de trabajo y las demandas emocionales implicadas en la atención a personas enfermas, el contacto permanente con el sufrimiento, entre otras (Becerra, A. & Monroy, R., 2019)

Según la revista CES de salud pública, en el artículo titulado estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Confirma que la Resolución 2646 de 2008 tiene como objetivo dar los parámetros en la identificación de los riesgos psicosociales en el trabajo, esto como producto del estrés ocupacional, el significado de los factores de riesgo psicosocial y las repercusiones que estos puedan llegar a tener en su salud. El Ministerio de Protección incluye en la tabla de Enfermedades Profesionales las patologías derivadas por el estrés laboral, y para esto se apoya en el protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés y en la batería

de instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial y contribuir en la toma de decisiones a los profesionales laborales en la determinación del origen de las enfermedades derivadas del estrés ya sean estas de origen común o profesional. Para tal caso las empresas deben destinar recursos humanos y económicos para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de dichos riesgos psicolaborales, es responsabilidad del empleador velar por la salud de sus empleados, el incumplimiento a lo establecido por el Ministerio será objeto de sanción de conformidad con lo dispuesto en los literales a y c del Artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994.

5.2.3 Prevención y promoción de la salud:

La promoción de la salud es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como "el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud". Este concepto se pone en práctica usando enfoques participativos con la colaboración de las organizaciones, las comunidades y las instituciones para crear condiciones que garanticen la salud y el bienestar para todos.

En términos más sencillos, la promoción de la salud fomenta cambios en el entorno en que sea aplicada, de tal manera que ayudan a promover, proteger la salud y generar cambios que incluyen modificaciones significativas en las comunidades y los sistemas empresariales. El enfoque de entornos saludables, relacionados con promoción de la salud, implica un método multidisciplinario para promover la salud y prevenir enfermedades a través de un "sistema completo" en lugares o contextos sociales en los que las personas participen en actividades diarias, donde los factores ambientales, organizacionales y personales interactúan para afectar salud y el bienestar. (OPS, 2022)

Ahora, con relación a la promoción y prevención de la salud en las empresas. El empleador debe tomar medidas que conlleven a mitigar y controlar los riesgos que afectan la salud y seguridad de los trabajadores. Al controlar las características del ambiente de trabajo (ruido, iluminación, temperatura, calidad del aire) y las características inherentes al tipo de trabajo/riesgo se influirá positivamente en el comportamiento, desempeño y rendimiento laboral. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y EPP. (OPS, 2022)

Además de presentarse confusión entre la Promoción y la Prevención, hay algunos conceptos que a menudo son asimilados y utilizados como sinónimos de Promoción, por tal motivo, a continuación, se hace una revisión de los aspectos más relevantes de cada uno de ellos para tener mayor claridad conceptual y operativa.

5.2.4 Medicina preventiva y vigilancia epidemiológica:

Dentro de las actividades propias del Sistema de Gestión SST y sus objetivos, se encuentran en seguimiento a través de programas, dentro de ellos: Higiene industrial (encargado de la gestión de riesgos que deriven en posibles enfermedades laborales), seguridad industrial (gestión de riesgos que lleven a la presencia de accidentes de trabajo), plan de emergencias, Riesgo psicosocial, Ergonomía y finalmente, medicina para la gestión de la salud de los trabajadores, dentro de esta última sublíneas como Medicina Preventiva, del trabajo y laboral. (Alvarez, 2020)

La medicina preventiva y del trabajo es el conjunto de actividades y acciones que promueven la prevención y el control de patologías asociadas a factores de riesgo laborales;

ubicando a las personas en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo (Service Company Group, 2021).

De igual forma, la medicina preventiva puede ser considerada como una línea de acción que permite implementar estrategias que tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales (Benavides & Ortiz 2013)

Según Álvarez (2020), existen 8 pasos para verificar el programa de medicina preventiva dentro del Sistema de Gestión de una empresa, los pasos se desarrollan a continuación:

Paso 1: Conozca la Empresa: parece obvio, pero en la mayoría de los casos no es tan obvio para algunas personas. En algunas circunstancias, se evidencia el desconocimiento de la empresa por parte del equipo SST, esto es inconcebible dado que el no conocer a cabalidad la empresa no va a permitir conocer qué riesgos o peligros de deben gestionar.

Paso 2: Revise el Manual del Cargo y Funciones: se recomienda acceder a este documento en el área de talento humano y revise los siguientes aspectos puntuales:

2.1. Organigrama y Jerarquización

2.2. Conozca los diferentes Cargos

2.3. Visita de Campo

Paso 3: Matriz de Peligros: después de realizar el reconocimiento de la empresa y el manual del cargo y funciones, proceda a establecer los peligros y riesgos presentes en la compañía, se propone el modelo propuesto por la Guía Técnica Colombiana 45 del 20/06/2012.

Paso 4: Establezca Perfiles de Cargo: para establecer los perfiles de los cargos, proceda a realizar las siguientes preguntas con respecto a las actividades y tareas:

4.1. ¿Qué hace? En qué consiste la tarea.

4.2. ¿Cómo lo hace? Cuáles son las principales posturas adoptadas, trabajo en horarios fijos o turnos rotativos.

4.3. ¿Con que lo hace? Utiliza máquinas herramientas o equipos.

4.4. ¿Para qué lo hace?Cuál es la finalidad de sus actividades (rutinarias o no rutinarias) y tareas.

Paso 5: El Profesiograma: el profesiograma es un Instrumento técnico – Administrativo, que según algunos autores permite conocer las capacidades, habilidades, requerimientos físicos y mentales que demanda un puesto de trabajo u oficio, este documento facilita la selección de trabajadores, pero constituye una guía, más no reemplaza el criterio médico.

Paso 6: Evaluaciones Médicas Ocupacionales: la evaluación médica Ocupacional es un Acto médico, donde debe establecerse una Relación médico – paciente fundamentada en la veracidad de la información suministrada por el trabajador valorado, aquí debo hacer el siguiente comentario: En algunos casos la información suministrada por el paciente está adaptada a su conveniencia, por ejemplo, si se trata de un examen de ingreso, intentan omitir antecedentes relevantes, si se trata de un examen periódico o de retiro, en algunos casos el trabajador intentará relatar síntomas que no han sido estudiados en su entidad de salud llegando en algunos casos a la simulación, lo anterior buscando beneficios relacionados a caracterizar una debilidad manifiesta y garantizar una estabilidad laboral reforzada amparada en nuestro país por el marco normativo.

Paso 7: Diagnósticos de Condiciones de Salud: el diagnóstico de condiciones de salud es el producto del desarrollo de los Exámenes Médicos Ocupacionales y es obligatorio para personas Naturales o Jurídicas que realicen dichas actividades en el marco del cumplimiento del

área de Medicina Preventiva y del Trabajo. En sí constituye un estudio epidemiológico que va a permitir establecer medidas de Prevención y Control de enfermedades.

Paso 8: Sistemas de Vigilancia Epidemiológica: El Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacional – NIOSH define la vigilancia epidemiológica como la recogida sistemática y análisis de información sobre los factores de riesgo laborales (exposición) o sobre los efectos en la salud (enfermedades, accidentes) para la observación de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés, con el fin de identificar los problemas y de dirigir y evaluar las intervenciones preventivas. La vigilancia epidemiológica es una herramienta fundamental tanto a nivel de la administración responsable de la seguridad y la salud laborales como para los servicios de prevención de las empresas. (Alvarez, 2020)

De acuerdo con Álvarez (2020), hay principalmente dos tipos de vigilancia epidemiológica:

- Vigilancia pasiva: El personal del servicio de prevención extrae la información de documentos ya creados para otros fines. Por ejemplo, la historia clínica, registros administrativos, etc.
- Vigilancia activa: El personal del servicio de prevención realiza la búsqueda de la información, desarrollando métodos concretos para la captura de la información necesaria. Por ejemplo: encuesta a trabajadores para identificación de trastornos musculoesqueléticos, registro de casos de acoso, investigación de brotes, estudios de campo, etc. Un sistema de vigilancia epidemiológica debe tener los siguientes atributos: Se simple, en un lenguaje sencillo, sensible para detectar y captar casos, representativo de la población, oportuno, adaptable – maleable a los cambios requeridos, aceptado por la organización, entre otros aspectos.

5.2.5 Origen de la intervención a los factores de riesgo psicosocial

Como primera medida la Ley 1616 del 2013 explica todo lo que se debe hacer en pro de la salud mental en Colombia no solo a nivel trabajador sino a nivel general.

Por lo tanto nace la Resolución 2646 del 2008 con la que se da origen a la intervención a los factores de riesgo psicosocial denominándose como factores intralaborales, extralaborales e individuales.

Posteriormente se publica la Resolución 652 y 1356 del 2012 que hablan sobre los comités de convivencia laboral recordando que dichos comités tienen un papel fundamental al momento de intervenir en un caso donde esté implicado el riesgo psicosocial.

Alineado con la Ley 1010 del 2006 que menciona el concepto de acoso laboral, el Decreto 1072 de 2015 en el Capítulo 6 donde se menciona que este factor de riesgo debe ser parte del SGSST.

Y por último nace la Ley 2404 del 2009 en la cual nos enfocamos en este espacio.

Con la gestión de la implementación del sistema de SST, las diferentes organizaciones manifiestan compromiso social, mejorando su imagen corporativa, brindándole más valor a su marca, contribuyendo a mejorar la responsabilidad, las potencialidades y la producción de los

trabajadores, reduciendo los costos y las tasas de accidentalidad, morbilidad y ausentismo “por causa del trabajo”. Actualmente en todas las organizaciones en el mundo, tienen a su disposición herramientas tecnológicas, interactivas - software1 creado para el diseño, implementación y mantenimiento de SG-SST, a nivel nacional e internacional, dando cumplimiento de manera más efectiva la normatividad pertinente de cada país.

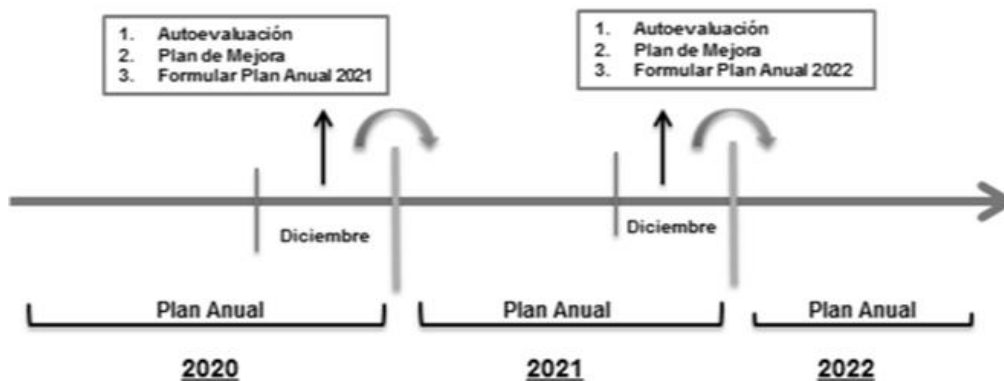


Ilustración 4 Implementación Definitiva del SG-SST en el Trabajo

Fuente: Suin juriscol, <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Resolucion/30039150>

El proceso de gestión de los riesgos psicosociales deberá incluir las actividades que aparecen en la figura (adaptándolas en cada caso al tamaño y características de la empresa u organización).



Ilustración 5 Proceso de mejora continua

Fuente: Elaboración propia

Consecuencias de la exposición a factores de riesgo psicosocial

Además, la exposición a factores de riesgo psicosocial puede tener otras múltiples consecuencias indeseadas -aparentemente alejadas del ámbito psicosocial-, con una influencia importante sobre las contingencias tanto comunes como profesionales.



Ilustración 6 Resumen de las consecuencias principales de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Fuente: Elaboración Propia

5.2.6 Metodología de evaluación de la batería MC-UB

La Batería MC-UB está compuesta por tres instrumentos:

- Checklist cumplimentado por el técnico
- Entrevista aplicada a responsables de área/departamento
- Cuestionario administrado a todos los trabajadores

Para su elaboración se llevaron a cabo una serie de sesiones con expertos en riesgos psicosociales del Departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento de la Facultad de Psicología de la UB, así como del Servicio de Ergonomía y Psicosociología aplicada

de MC MUTUAL, a fin de determinar las dimensiones de análisis que había de contemplar el método.

Finalmente, las áreas psicosociales que se recogen son las siguientes:



Ilustración 7 Áreas psicosociales, Bateria MC-BC

Fuente: Bateria MC-UB, <https://prevencion.mc-mutual.com/documents/9390969/0/Presentaci%C3%B3n-Bater%C3%ADa-MC-UB.pdf/08f8a909-aea7-ade1-8406-39b13176bb70?t=1624608166576>

5.3 Marco Legal

En la actualidad existen diversas normas que regulan y exigen los diferentes niveles de intervención y control que involucran los riesgos psicosociales y el sistema de acompañamiento y soporte clínico en el ámbito médico.

Estas normas se establecieron con base al marco normativo aplicable a nivel nacional e internacional, las cuales se enfocan en la recolección de información para la investigación con los

procesos de riesgo psicosocial, que buscan garantizar la salud integral de las personas en los puestos de trabajo teniendo en cuenta los riesgos a los cuales se ven expuestos, las condiciones de su trabajo y las actividades que desarrollan en la empresa EQUITRONIC S.A.S la cual tiene como misión la comercialización y el soporte técnico de los equipos biomédicos y productos de desinfección.

Ley 57 de 1915, expedido por el Congreso de la República, por medio de la cual sobre reparaciones por accidentes de trabajo.

Ley 9 de 1979, expedido por el Congreso de la República, por medio de la cual se dictan medidas sanitarias, (Código Sanitario Nacional y Ley Marco de la Salud Ocupacional, Se establecen las normas relativas al deber patronal de conservar la salud de los trabajadores).

Ley 100 de 1993, expedido por el Congreso de la República, por medio de la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Resolución 0156 de 2005, expedido por el ministerio de protección social, por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.

Ley 1010 de 2006, expedido por el Congreso de la República, 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.

Resolución 2646 de 2008, expedido por el Ministerio del Trabajo, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo

psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ley 1616 de 2013, expedido por el Congreso de la República, Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1477 de 2014, expedido por el Ministerio del Trabajo, Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

Decreto 1072 de 2015, expedido por el Ministerio del Trabajo, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 4886 de 2018, expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social, Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental.

Resolución 0312 de 2019, expedido por el Ministerio del Trabajo, Por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

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

Circular 0064 de 2020, expedido por Ministerio del Trabajo, su objeto de aplicación es establecer la suspensión presencial de la batería de riesgo psicosocial, de acuerdo a la actual emergencia sanitaria y el riesgo de contagio de covid-19.

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

Ley 2088 de 2021, expedido por el Congreso de la República, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones

6. Marco Metodológico

6.1 Tipos de investigación

Con el propósito de abordar la problemática y alcanzar los objetivos propuestos, el presente trabajo es de tipo descriptivo, la cual aborda fenómenos que ya han sido estudiados y cuyos resultados se aplican a una población nueva, en este caso, a la empresa EQUITRONIC SAS. Múltiples estudios han sido realizados en torno a las condiciones psicosociales en trabajo remoto, para la presente investigación se estudian en los trabajadores de la empresa EQUITRONIC SAS.

6.2 Paradigma

Esta investigación presenta un paradigma de tipo cualitativo, en el modo que se efectuaron técnicas cualitativas para el análisis de información, permitiendo un enfoque general de la pregunta de investigación y de los datos obtenidos del cuestionario de riesgo psicosocial e interpretación de los mismos en la empresa EQUITRONIC S.A.S.

6.3 Método

Este estudio es de tipo hermenéutico, teniendo en cuenta la revisión documental de investigaciones relacionadas con el comportamiento y pensamiento del ser humano, en la medida que se realizará un tamizaje de los riesgos psicosociales con el fin de determinar este nivel en los colaboradores de la empresa EQUITRONIC S.A.S.

6.4 Fuentes de información

6.4.1 Fuentes primarias

Corresponde a la información suministrada por la empresa EQUITRONIC, equivalente a procesos, programas, registros y toda documentación relacionada con las condiciones psicosociales de los trabajadores. De igual manera, las fuentes de información primaria también abarcan encuestas, entrevistas y reuniones virtuales o presenciales con los trabajadores de la empresa EQUITRONIC SAS.

6.4.2 Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias utilizadas corresponden a consultas de trabajos de investigación realizados tanto en la Universidad ECCI como en otras universidades e institutos nacionales e internacionales.

6.5 Población

La población que participará en el presente proyecto corresponde a los empleados de la empresa EQUITRONIC S.A.S., los cuales corresponden a 35 empleados, ubicados en el municipio de Sabaneta, Antioquia, y sucursales ubicadas en Cali, Bogotá y Barranquilla principalmente, donde realizan sus labores de manera remota, puesto que en dichas ciudades no se presentan oficinas físicas.

6.6 Muestra

La muestra fue tomada de la empresa Equitronic S.A.S. de un total de 20 personas las cuales representan el 57.14% de la población actual, en los siguientes cargos:

Tabla 3 Distribución de población relacionada por cargo

Tipo de cargo	Total
Aprendiz	2
Asistentes	7
Coordinador	1
Gerente	6
Ingeniero	1
Microbiología comercial	1
Técnico	2
Total	20

Fuente: Elaboración propia

6.6.1 Criterios de Inclusión

Para la presente investigación, los criterios de inclusión son los siguientes:

- Trabajar en la empresa EQUITRONIC SAS.
- Realizar actividades de comercialización de equipos biomédicos y/o equipos e insumos de limpieza y desinfección de alto nivel.
- Realizar actividades de asesoramiento, consultoría o mantenimiento relacionados con equipos biomédicos y/o equipos e insumos de limpieza y desinfección de alto nivel.

6.6.2 Criterios de Exclusión

- Personal externo a la empresa EQUITRONIC SAS.
- Personal que se encuentra incapacitado o en vacaciones al momento de realizar el ejercicio académico.
- Personal que no cumple un mes de vinculación laboral en la organización.

6.7 Instrumentos de recolección de datos

La recopilación de datos requiere de las técnicas y herramientas utilizadas en la investigación para poder distinguir la información y realizar el análisis correspondiente, en este estudio se utilizaron 3 técnicas de recolección de información, las cuales se llevaron de manera presencial en la oficina de Equitronic S.A.S ubicada en el municipio de Sabaneta, Antioquia, y contó con una duración de aplicación de los tres instrumentos de 1 hora, los instrumentos utilizados para el ejercicio académico se explican a continuación:

- *Entrevista:* se construye con preguntas de selección múltiple y de respuesta abierta, se aplica con base a las recomendaciones presentadas por la metodología Batería MC-UB, con el fin de indagar en cada líder de trabajo acerca de las condiciones psicosociales de su equipo de trabajo, es relevante mencionar que las entrevistas solo fueron aplicadas a los coordinadores y gerentes de la organización.
- *Encuesta:* se estructura con preguntas de selección múltiple y aplica con base en la metodología Batería MC-UB, cuyo propósito es obtener la información psicosocial de cada trabajador de EQUITRONIC SAS.
- *Observación directa:* se realiza al personal de EQUITRONIC SAS en cada puesto de trabajo, con el objeto de detallar a profundidad las condiciones de trabajo asociadas a su labor.

6.8 Fases

Fase 1 Se analiza la situación actual de las diversas situaciones problemáticas y necesidades que presenta la empresa EQUITRONIC S.A.S, en cuanto al sistema de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el riesgo psicosocial de los colaboradores de la organización.

Se realiza la verificación de la condición psicosocial actual de los trabajadores, por medio de entrevistas realizadas a los gerentes y líderes de cada proceso involucrado, lo cual abarca el gerente de la línea de desinfección y el gerente de la línea de cuidado intensivo.

De igual forma se realiza una encuesta a la gerente general de la empresa, donde se indaga aspectos relacionados con el control y seguimiento dado a la identificación y evaluación de riesgos psicosociales y al cumplimiento normativo relacionado con dichos temas.

Fase 2 Se tamiza, a través de los resultados obtenidos de la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales - Batería MC-UB y realizar el análisis del riesgo psicosocial al interior de los equipos de Trabajo en Modalidad Remota de la Empresa EQUITRONIC SAS.

Se realiza la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales - Batería MC-UB a la muestra establecida de trabajadores, a través de la cual se evaluaron los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y el estrés al que se enfrenta cada trabajador.

Para la aplicación de la metodología Batería MC-UB, se tienen en cuenta tres aspectos fundamentales, la idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos, la reserva de la información y consentimiento informado, y la integridad del instrumento aplicado. A través de los

resultados obtenidos, se pueden identificar los principales factores de riesgo que afectan la condición de salud de los trabajadores con relación a los riesgos psicosociales.

La aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales - Batería MC-UB se lleva a cabo en las dos principales ciudades donde EQUITRONIC SAS desarrolla sus actividades, a la sede de Sabaneta, Antioquia y al personal de la empresa que labora en Bogotá.

Fase 3 Se plantea realizar una propuesta de intervención para el personal en modalidad de trabajo remoto de EQUITRONIC S.A.S, orientado a mitigar o prevenir los riesgos psicosociales identificados en el estudio.

De acuerdo con la información recolectada en la fase 1 y fase 2 del proyecto, se identifican los principales factores de riesgo a gestionar por medio de una propuesta de intervención para prevenir el riesgo psicosocial en el trabajo remoto de los empleados de la empresa Equitronic S.A.S..

Como primera medida se evidencia la necesidad de ejecutar medidas de prevención enfocadas en mejorar las condiciones psicosociales de los trabajadores del área clínica, quienes actualmente no reciben la capacitación y formación adecuadas para hacer frente a los peligros diarios a los cuales se encuentran expuestos.

6.9 Consentimiento Informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En Cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 y la Ley 1090 de 2006.

FECHA		
<i>DD</i>	<i>MM</i>	<i>AÑO</i>

Yo, _____,
Identificado(a) con Tipo de documento: _____ y documento de identidad No. de _____.

En condición de trabajador de la empresa EQUITRONIC S.A.S., Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la batería para evaluar los factores de riesgo psicosocial adaptada de la metodología de la Batería MC-UB compuesta por: Cuestionario adaptado Riesgo Psicosocial, Checklist, y entrevistas.

Soy consciente que este proceso no atenta contra mi derecho fundamental a la intimidad personal y laboral, por el contrario, busca promover un programa para prevenir situaciones psíquico-orgánicas que puedan afectar mi salud física, emocional y mental, o de igual forma impactar en mi desempeño laboral

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa tanto del objeto del proceso, como el propósito de la aplicación de los cuestionarios; así mismo fui informado(a) sobre el tipo de cuestionarios que me será aplicada, su procedimiento y duración.

Es importante recalcar que la información suministrada en el marco del proceso diagnóstico, es absolutamente confidencial según lo establecido en la Ley 1090 de 2006, la información será conocida por las personas que puedan intervenir en la identificación, análisis e intervención, haciendo uso responsable de la información de acuerdo a la normatividad vigente.

Este proceso de evaluación no representa ningún tipo de riesgo físico o mental para los participantes y no tendrá repercusiones en el ámbito laboral o personal.

Finalmente, se me informa que el resultado del diagnóstico generará un plan de recomendaciones e intervenciones a las que manifiesto mi compromiso de asistir de manera activa, acorde a mi responsabilidad frente al cuidado y preservación de mi salud.

Firma: _____ CC _____

6.10 Cronograma.

ACTIVIDADES	Abril				Mayo					Junio			
SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4
FASE 1													
A. Investigación bibliográfica preliminar acerca del programa de Prevención de Riesgo Psicosocial para el Personal de Trabajo en Modalidad Remota de la Empresa EQUITRONIC SAS.													
FASE 2													
B. Visita diagnóstica a la empresa													
C. Aplicación de diagnóstico inicial													
D. Análisis de información													
FASE 3													
F. Visita a campo. G. Análisis de resultados H. Recomendaciones e identificación riesgos y valoración de peligros I. Entrega final del proyecto de acuerdo con las normas vigentes													

Ilustración 8 Cronograma de actividades

Fuente: Elaboración propia

7. Resultados

De acuerdo con la muestra realizada, se detallan a continuación los resultados obtenidos para cada una de las etapas de la investigación.

7.1 Situación psicosocial actual de EQUITRONIC SAS

El proceso de diagnóstico, se llevó a cabo mediante una entrevista realizada a la gerente general de la empresa EQUITRONIC SAS, la abogada Sandra Nicholls, se realizó el día 23 de junio del 2022.

A través de la entrevista, se indagaron aspectos relevantes a las condiciones psicosociales actuales en la empresa, de igual manera, se obtuvo información general de la empresa, los trabajadores y el entorno laboral. A continuación, se enuncian algunos de los detalles recopilados:

- Equitronic SAS es una empresa que lleva 22 años en el mercado de comercialización y mantenimiento de equipos biomédicos y distribución de instrumentos y equipos de desinfección de alto nivel.
- La empresa no cuenta con un psicólogo con contratación directa con la empresa, todos los procesos de contratación, manejos de riesgos psicosociales, actividades, planes o programas, los desarrolla y ejecuta la gerente administrativa, Sandra Nicholls, en compañía de COLMENA.
- Por observación directa y como testimonio de la entrevistada, se menciona que no existe un evidente riesgo psicosocial en los trabajadores.

- A menudo se observa un alto índice de renunciaciones, especialmente en los cargos de asistentes y auxiliares.

A continuación, se detallan las características principales e información sociodemográfica de los trabajadores evaluados.

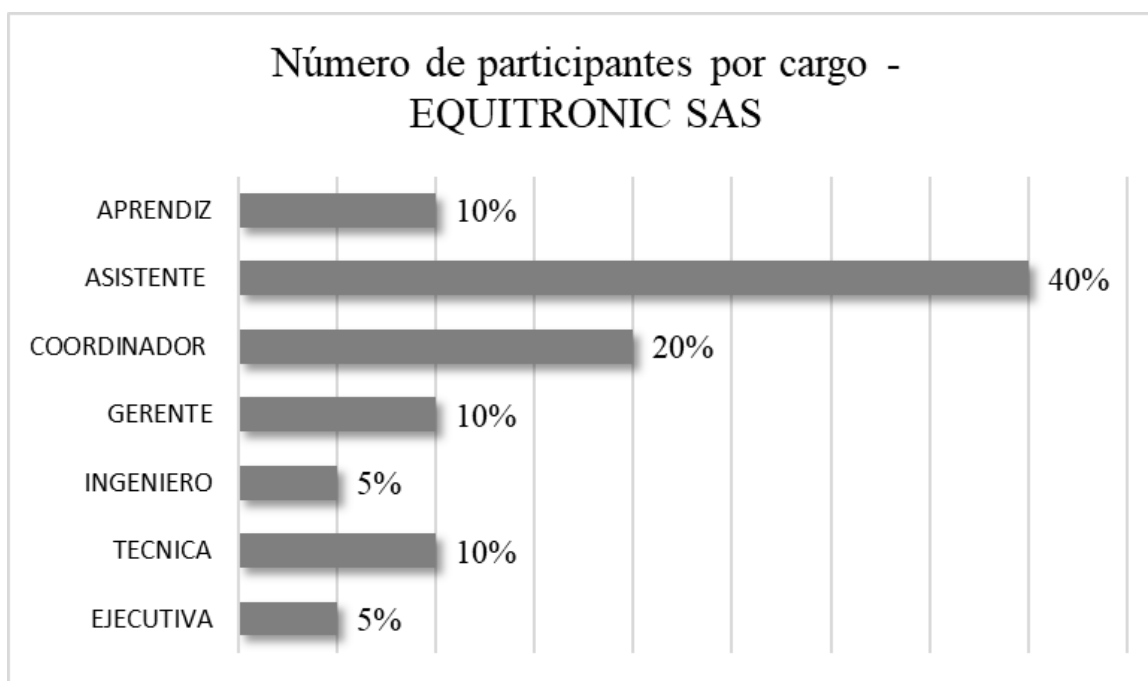


Ilustración 9 participantes por cargo

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la figura 9, el 40% de la muestra corresponde a cargos de asistente, encontrándose seguidos por cargo de coordinadores con un 20%, en igual porcentaje del 10% se encuentran los cargos de aprendiz, gerente y puestos técnicos; finalmente en menor medida se

encuentran los cargos de ingeniero y ejecutivas de ventas con un porcentaje del 5% sobre el total de la muestra.

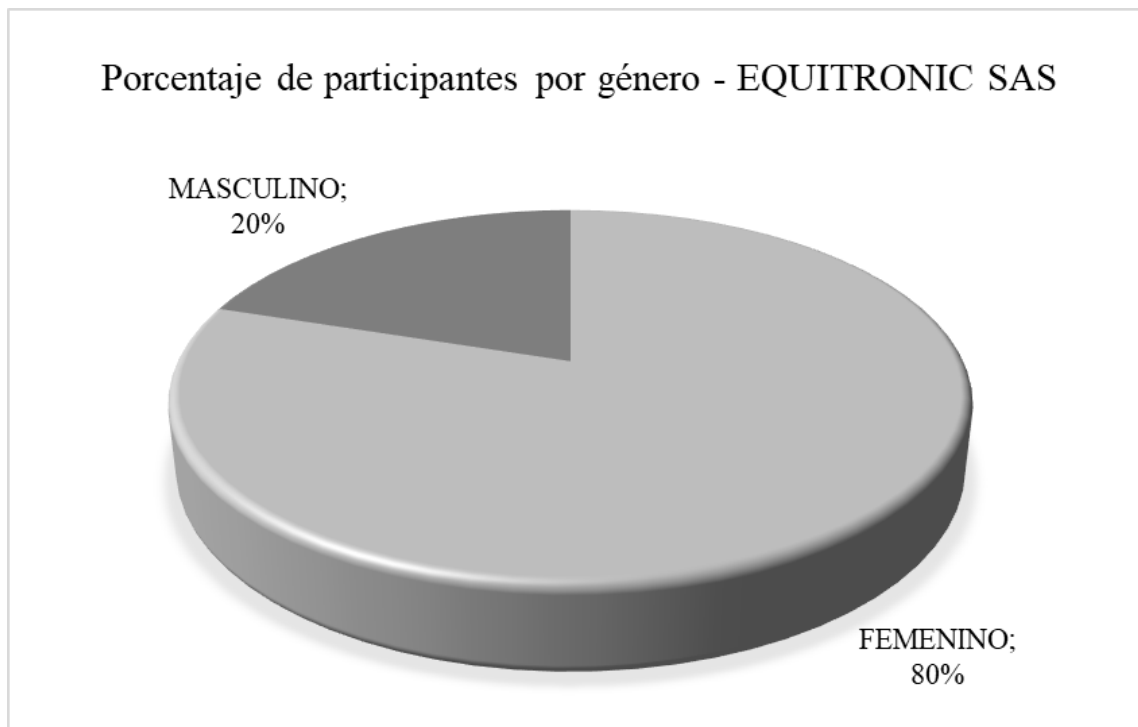


Ilustración 10 participantes por género

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la figura 10, el 80% de la muestra evaluada corresponde al género femenino, el cual resulta el género predominante, mientras en menor medida un 20% equivale al género masculino.

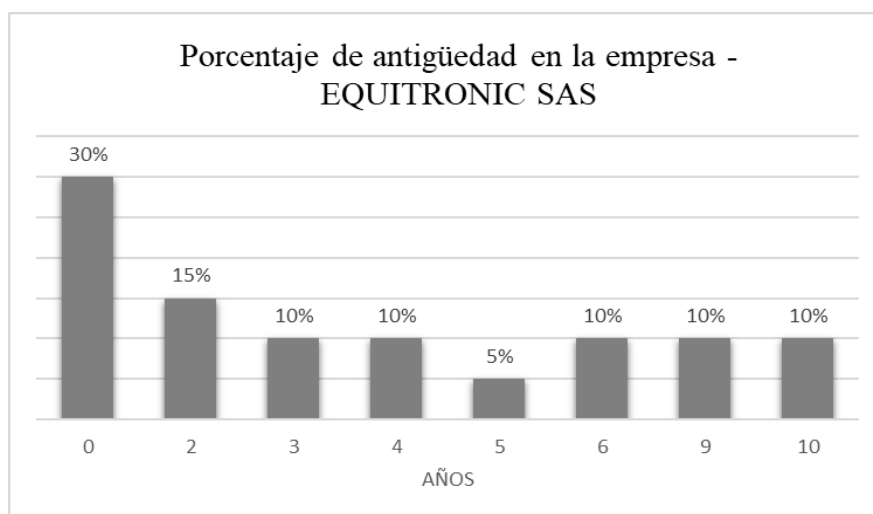


Ilustración 11 participantes por antigüedad

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la figura 11, el 30% de la muestra evaluada tienen un tiempo de antigüedad en la empresa de menos de un año, mientras el 15% llevan trabajando en la empresa 2 años, seguido de tiempos de antigüedad de 3, 4, 6, 9 y 10 años, con un porcentaje del 10% cada uno sobre el total de la muestra; finalmente con un 5% se encuentran trabajadores con 5 años de antigüedad. Tal como lo muestran los resultados, una parte significativa de los trabajadores son de nuevo ingreso.

7.2 Riesgos psicosociales identificados en EQUITRONIC SAS

7.2.1 Herramienta de análisis: entrevista de la batería MC-UB

Análisis cualitativo de entrevistas

En cuanto a la entrevista adaptada de la batería de riesgo psicosocial Batería MC-UB, se logra observar en la variable de organización del tiempo de trabajo, que la mayoría de los líderes logran cumplir con sus actividades laborales en el tiempo asignado. Se recomienda fortalecer el tiempo

asignado para el área de logística en la medida que la evaluación arrojó mayor riesgo en esta variable.

- En la variable de comunicación se logra observar que la empresa cuenta con adecuados canales de comunicación para transmitir la información desde todos los niveles en la organización.
- En la variable de Formación y desarrollo se logra observar que la empresa asiste a sus empleados en la actualización de conocimientos y capacitaciones que permiten el desarrollo personal y profesional, sin embargo, se recomienda facilitar los canales de formación para que el 100% de los empleados puedan acceder a la formación continua programada.
- En la variable de Efectos sociales y de grupo, se logra observar que la empresa cuenta con un clima laboral apropiado para el desarrollo de las actividades, sin embargo, se requiere fortalecer la socialización de las responsabilidades laborales, con el objeto de prevenir dificultades en el desarrollo de las actividades o funciones respectivas de cada cargo, llevando consigo el desarrollo de planes alternativos de trabajo que mejoren la cohesión en los equipos de trabajo.
- En la variable de Participación se logra observar que en la mayoría de áreas se tiene en cuenta a los empleados diferentes aspectos de su trabajo, permitiéndoles aportar ideas, opiniones, sugerencias o quejas, sin embargo, no se tiene claridad sobre los métodos para la toma de decisiones y acciones para alcanzar los objetivos.

- En la variable de Contenido del trabajo se logra observar que la empresa requiere fortalecer la claridad en la asignación de tareas fomentando en los empleados el desarrollo de habilidades y conocimientos de cada persona.
- En la variable de Exigencias de la tarea y del entorno de trabajo, se logra observar que la empresa cuenta con buenas condiciones de trabajo, en los aspectos físicos, cognitivos y emocionales.

7.2.2 Herramienta de análisis: cuestionario de la batería MC-UB

A continuación, se describe de manera detallada, los resultados obtenidos en cada una de las preguntas del cuestionario:

Pregunta 1. Su empresa tiene en cuenta las quejas y sugerencias que los trabajadores transmiten a sus superiores.

Tabla 4 Tabla 4 Pregunta 1

Puntuación pregunta 1	Porcentaje de participantes por pregunta 1.
8	10%
9	20%
10	65%
7	5%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la figura 12, el 65% del 100% equivalente a 10 de los trabajadores transmiten sus quejas o sugerencias a los superiores de Equitronic, seguido por el 20% equivalente a 9 trabajadores, 10 % equivalente a 8 trabajadores y 5% equivalente a trabajadores.

Pregunta 2. Las tareas que realiza son monótonas y repetitivas.

Tabla 5 Pregunta 2

Puntuación pregunta 2	Porcentaje de participantes por pregunta 2.
1	3%
4	11%
5	4%
6	11%
7	31%
8	21%
10	18%
2	2%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 31% de los participantes consideran que realizan trabajos de forma monótona y repetitiva. Tan solo un 1% no están de acuerdo con que su trabajo involucra tareas monótonas y repetitivas.

Pregunta 3. Puede decidir cómo planificar y organizar las tareas que debe realizar durante su jornada laboral.

Tabla 6 Pregunta 3

Puntuación pregunta 3	Porcentaje de participantes por pregunta 3.
8	5%
10	85%
9	10%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 85% de la muestra manifiesta que pueden planificar y organizar su trabajo de forma autónoma durante la jornada laboral.

Pregunta 4. Tiene una gran responsabilidad en su trabajo.

Tabla 7 Pregunta 4

Puntuación pregunta 4	Porcentaje de participantes por pregunta 4.
5	5%
7	5%
8	20%
9	10%
10	60%
Total general	100.00%

Fuente: Elaboración propia

El 60% de la muestra evaluada considera que tienen una gran responsabilidad en su trabajo.

Pregunta 5. Las tareas que realiza le obligan a manejar información muy compleja.

Tabla 8 Pregunta 5

Puntuación pregunta 5	Porcentaje de participantes por pregunta 5.
2	10%
3	10%
5	10%
6	15%
7	10%
8	10%
9	10%
10	20%
1	5%
Total general	100.00%

Fuente: Elaboración propia

El 20% de la población, manifiestan que las tareas que realizan les obligan a manejar información muy compleja.

Pregunta 6. La empresa tiene en cuenta su opinión sobre aspectos de la organización.

Tabla 9 Pregunta 6

Puntuación pregunta 6	Porcentaje de participantes por pregunta 6.
5	5%
8	15%
9	25%
10	55%
Total general	100.00%

Fuente: Elaboración propia

El 55% de la muestra considera que la empresa cuenta con mecanismos de participación para tomar en cuenta sus recomendaciones.

Pregunta 7. Puede acudir a sus superiores siempre que lo necesite.

Tabla 10 Pregunta 7

Puntuación pregunta 7	Porcentaje de participantes por pregunta 7.
8	5%
10	90%
9	5%
Total general	100.00%

Fuente: Elaboración propia

El 90% de las personas evaluadas, consideran que pueden acudir a sus superiores siempre que lo necesitan.

Pregunta 8. Su trabajo requiere adquirir continuamente nuevos conocimientos.

Tabla 11 Pregunta 8

Puntuación pregunta 8	Porcentaje de participantes por pregunta 8.
3	5%
5	5%
6	10%
8	10%
9	20%

10	50%
Total general	100.00%

Fuente: Elaboración propia

El 50% de los encuestados reconocen la necesidad de adquirir nuevos conocimientos.

Pregunta 9. En su trabajo dispone de un cierto nivel de autonomía.

Tabla 12 Pregunta 9

Puntuación pregunta 9	Porcentaje de participantes por pregunta 9.
1	5%
6	5%
7	15%
8	10%
9	25%
10	40%
Total general	100.00%

Fuente: Elaboración propia

El 40% de los encuestados consideran que poseen cierto nivel autonomía en el trabajo.

Pregunta 10. En su empresa se tiene en cuenta su opinión para organizar el trabajo a realizar.

Tabla 13 Pregunta 10

Puntuación pregunta 10	Porcentaje de participantes por pregunta 10.
9	25%

10	75%	81
Total general	100.00%	

El 75% de los encuestados consideran que en la empresa tienen en cuenta su opinión para el trabajo a realizar.

Pregunta 11. Su superior inmediato tiene en cuenta su opinión a la hora de organizar las tareas de su puesto de trabajo.

Tabla 14 Pregunta 11

Puntuación pregunta 11	Porcentaje de participantes por pregunta 11.
8	15%
9	15%
10	60%
4	5%
6	5%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 60% de los participantes confirman que su superior inmediato tiene en cuenta su opinión a la hora de organizar las tareas de su puesto de trabajo.

Pregunta 12. Puede establecer su propio ritmo de trabajo.

Tabla 15 Pregunta 12

Puntuación pregunta 12	Porcentaje de participantes por pregunta 12.
8	25%

		82
9	10%	
10	60%	
7	5%	
Total general	100%	

Fuente: Elaboración propia

El 60% de los participantes puede establecer su propio ritmo de trabajo.

Pregunta 13. Su trabajo le exige tomar decisiones de forma rápida.

Tabla 16 Pregunta 13

Puntuación pregunta 13	Porcentaje de participantes por pregunta 13.
1	5%
3	5%
5	5%
6	10%
7	10%
8	10%
9	15%
10	40%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 40% de los empleados confirma que su trabajo le exige tomar decisiones de forma rápida.

Pregunta 14. En su empresa la coordinación con otros compañeros o secciones es buena.

Tabla 17 Pregunta 14

Puntuación pregunta 14	Porcentaje de participantes por pregunta 14.
3	5%
6	5%
8	10%
9	25%
10	55%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 55% de los participantes confirman que la coordinación con otros compañeros o secciones es buena en la empresa.

Pregunta 15. En su empresa se resuelven los conflictos que pueden surgir entre trabajadores.

Tabla 18 Pregunta 15

Puntuación pregunta 15	Porcentaje de participantes por pregunta 15.
3	5%
5	5%
7	10%
8	10%
9	25%
10	45%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 45% de los participantes afirman que resuelven los conflictos que pueden surgir entre trabajadores.

Pregunta 16. La relación con clientes es una fuente de tensión.

Tabla 19 Pregunta 16

Puntuación pregunta 16	Porcentaje de participantes por pregunta 16.
1	25%
2	5%
3	10%
5	10%
6	10%
7	5%
8	15%
9	5%
10	10%
4	5%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 25% de los encuestados La relación con clientes es una fuente de tensión.

Pregunta 17. Su empresa le da la oportunidad de poder expresar su opinión sobre aspectos de su trabajo.

Tabla 20 Pregunta 17

Puntuación pregunta 17	Porcentaje de participantes por pregunta 17.
7	5%
9	25%
10	65%
8	5%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 65% de los participantes confirman que tienen la oportunidad de poder expresar su opinión sobre aspectos de su trabajo.

Pregunta 18. En su puesto de trabajo dispone de los medios materiales suficientes para desarrollar su trabajo.

Tabla 21 Pregunta 18

Puntuación pregunta 18	Porcentaje de participantes por pregunta 18.
8	5%
10	85%
3	5%
9	5%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 85% de los encuestados consideran que poseen los medios materiales para realizar su trabajo.

Pregunta 19. Siente que su empresa le valora como trabajador.

Tabla 22 Pregunta 19

Puntuación pregunta 19	Porcentaje de participantes por pregunta 19.
5	5%
8	15%
9	15%
10	65%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 65% de los encuestados sienten que su empresa los valora como trabajadores.

Pregunta 20. Sus amigos consideran importante su trabajo.

Tabla 23 Pregunta 20

Puntuación pregunta 20	Cuenta de participantes por pregunta 20.
5	5%
7	20%
8	10%
9	10%
10	55%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 55% de la muestra evaluada manifiestan que sus amigos consideran importante su trabajo.

Pregunta 21. Su empresa favorece el desarrollo profesional de los trabajadores.

Tabla 24 Pregunta 21

Puntuación pregunta 21	Cuenta de participantes por pregunta 21.
5	5%
7	5%
8	10%
9	15%
10	65%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 65% de los encuestados considera que la empresa favorece el desarrollo laboral de los trabajadores.

Pregunta 22. Debe trabajar de forma rápida.

Tabla 25 Pregunta 22

Puntuación pregunta 22	Cuenta de participantes por pregunta 22.
3	5%
5	5%
6	15%
7	15%
8	25%
9	5%
10	30%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 30% de los empleados consideran que la forma de trabajar les exige rapidez.

Pregunta 23. La formación que le ofrece su empresa se ajusta a sus necesidades.

Tabla 26 Pregunta 23

Puntuación pregunta 23	Cuenta de participantes por pregunta 23.
6	10%
8	20%
9	30%
10	35%
1	5%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 35% de la muestra considera que la formación que brinda la empresa, se ajusta a sus necesidades.

Pregunta 24. Su trabajo le exige aplicar diferentes habilidades en el desarrollo del mismo.

Tabla 27 Pregunta 24

Puntuación pregunta 24	Cuenta de participantes por pregunta 24.
4	5%
7	5%
8	5%
9	30%
10	55%

Total general**100%**

Fuente: Elaboración propia

El 55% de los trabajadores consideran que deben aplicar diferentes habilidades en el desarrollo de su trabajo.

Pregunta 25. En el trabajo, siempre hay un espíritu de ayuda y colaboración.

Tabla 28 Pregunta 25

Puntuación pregunta 25	Cuenta de participantes por pregunta 25.
9	25%
10	70%
7	5%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 70 % de los encuestados confirman que, en el trabajo, siempre hay un espíritu de ayuda y colaboración.

Pregunta 26. ¿Crees que tu trabajo está relacionado a los objetivos de la organización?

Tabla 29 Pregunta 26

Puntuación pregunta 26	Cuenta de participantes por pregunta 26.
7	5%
8	5%
9	15%
10	75%

Total general **100%**

Fuente: Elaboración propia

El 75% de los encuestados considera que su trabajo está relacionado a los objetivos de la organización.

Pregunta 27. ¿Cuentas con las herramientas necesarias para hacer tu trabajo?

Tabla 30 Pregunta 27

Puntuación pregunta 27	Cuenta de participantes por pregunta 27.
8	5%
9	10%
10	80%
6	5%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 80% de los encuestados confirman que cuentan con las herramientas necesarias para hacer su trabajo.

Pregunta 28. ¿Cuentas con las herramientas necesarias para hacer tu trabajo?

Tabla 31 Pregunta 28

Puntuación pregunta 28	Cuenta de participantes por pregunta 28.
6	5%
8	25%
9	20%

10	50%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 50% de los encuestados confirman que cuentan con las herramientas necesarias para hacer su trabajo.

Pregunta 29. ¿Te sientes motivado y respaldado por tu equipo?

Tabla 32 Pregunta 29

Puntuación pregunta 29	Cuenta de participantes por pregunta 29.
6	5%
8	10%
9	25%
10	55%
5	5%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 55% de los encuestados confirman que se sienten motivados y respaldados por su equipo.

Pregunta 30. ¿Recibes retroalimentación de tus tareas?

Tabla 33 Pregunta 30

Puntuación pregunta 30	Cuenta de participantes por pregunta 30.
3	5%
6	5%

8	30%
9	20%
10	40%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 40% de los encuestados confirman que reciben retroalimentación de tus tareas.

Pregunta 31. ¿Mi esfuerzo laboral ha tenido retribuciones justas?

Tabla 34 Pregunta 31

Puntuación pregunta 31	Cuenta de participantes por pregunta 31.
7	20%
8	15%
9	15%
10	50%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 50% de los encuestados afirma que su esfuerzo laboral ha tenido retribuciones justas.

Pregunta 32. ¿Los objetivos de mi empresa reflejan mis intereses?

Tabla 35 Pregunta 32

Puntuación pregunta 32	Cuenta de participantes por pregunta 32.
1	10%
6	5%

7	5%
8	15%
9	20%
10	45%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 45% de los encuestados manifiesta que los objetivos de la empresa corresponden a sus intereses propios.

Pregunta 33. ¿Me siento bien en mi trabajo?

Tabla 36 Pregunta 33

Puntuación pregunta 33	Cuenta de participantes por pregunta 33.
6	10%
8	15%
9	15%
10	60%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 60% de los trabajadores confirman que se sienten bien en la realización de sus labores.

Pregunta 34. Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.

Tabla 37 Pregunta 34

Puntuación pregunta 34	Cuenta de participantes por pregunta 34.
-------------------------------	---

9	20%
10	80%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 80% de los trabajadores confirman su orgullo de pertenecer a la empresa.

Pregunta 35. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho.

Tabla 38 Pregunta 35

Puntuación pregunta 35	Cuenta de participantes por pregunta 35.
7	10%
8	10%
9	25%
10	55%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 55% de los encuestados confirman su satisfacción de las labores realizadas durante el día.

Pregunta 36. Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros.

Tabla 39 Pregunta 36

Puntuación pregunta 36	Cuenta de participantes por pregunta 36.
4	5%
6	5%

8	10%
9	20%
10	50%
7	10%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 50% de los trabajadores confirman que los clientes externos están recibiendo los servicios que demanda la empresa.

Pregunta 37. El trabajo que hago es importante para el futuro del país.

Tabla 40 Pregunta 37

Puntuación pregunta 37	Cuenta de participantes por pregunta 37.
5	5%
7	5%
8	5%
9	15%
10	70%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 70% de los encuestados confirman que su labor realizada contribuye de manera positiva al futuro del país.

Pregunta 38. Nuestros clientes internos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros.

Tabla 41 Pregunta 38

Puntuación pregunta 38	Cuenta de participantes por pregunta 38.
5	5%
6	5%
8	5%
9	25%
10	60%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 60% de los encuestados confirman que los clientes internos están recibiendo de manera adecuada el servicio que demanda la empresa.

Pregunta 39. Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo.

Tabla 42 Pregunta 39

Puntuación pregunta 39	Cuenta de participantes por pregunta 39.
1	5%
2	5%
4	5%
5	10%
6	15%
7	10%
8	5%

9	10%
10	35%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 35% de los participantes confirma que requiere capacitación en distintas áreas de interés personal para llevar a cabo el desarrollo de mejora continua en la ejecución de sus labores de la empresa.

Pregunta 40. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.

Tabla 43 Pregunta 40

Puntuación pregunta 40	Cuenta de participantes por pregunta 40.
6	10%
8	15%
9	15%
10	55%
5	5%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 55% de los participantes confirman que trabajan de manera afectiva con sus compañeros.

Pregunta 41. En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.

Tabla 44 Pregunta 41

Puntuación pregunta 41	Cuenta de participantes por pregunta 41.
1	5%
7	10%
8	5%
9	5%
10	60%
2	15%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 60% de los encuestados están de acuerdo con la solución de problemas de manera asertiva, antes que encontrar culpables.

Pregunta 42. En mi institución existe un espíritu o mística de que “estamos todos juntos en esto”

Tabla 45 Pregunta 42

Puntuación pregunta 42	Cuenta de participantes por pregunta 42.
6	5%
8	10%
9	20%
10	65%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 65% de los participantes confirman el trabajo y apoyo en equipo frente a distintas circunstancias.

Pregunta 43. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.

Tabla 46 Pregunta 43

Puntuación pregunta 43	Cuenta de participantes por pregunta 43.
8	10%
9	20%
10	65%
7	5%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 65% de los participantes confirman que trabajan en conjunto por una meta en común.

Pregunta 44. Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo.

Tabla 47 Pregunta 44

Puntuación pregunta 44	Cuenta de participantes por pregunta 44.
7	15%
8	10%
9	15%
10	55%
3	5%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 55% de los participantes afirman que reciben información a tiempo para la ejecución de su trabajo.

Pregunta 45. Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.

Tabla 48 Pregunta 45

Puntuación pregunta 45	Cuenta de participantes por pregunta 45.
7	5%
8	15%
9	15%
10	60%
6	5%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia

El 60% de los participantes manifiestan que reciben la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.

Pregunta 46. Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.

Tabla 49 Pregunta 46

Puntuación pregunta 46	Cuenta de participantes por pregunta 46.
6	10%
7	5%

		101
8	20%	
9	20%	
10	35%	
4	5%	
2	5%	
Total general	100%	

Fuente: Elaboración propia

El 35% de los participantes manifiestan que reciben la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.

A continuación, se muestran los resultados de las preguntas que presentaron los mayores riesgos psicosociales en la empresa EQUITRONIC SAS, con el promedio de calificación obtenido por el equipo evaluado:

Tabla 50 Análisis mayor puntaje riesgo psicosocial

# PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	PROMEDIO - Nada de acuerdo (1) - Totalmente de acuerdo (10)	EVALUACIÓN DEL RIESGO
2	Las tareas que realiza son monótonas y repetitivas.	5.7	ALTO
4	Tiene una gran responsabilidad en su trabajo.	9.1	ALTO
8	Su trabajo requiere adquirir continuamente nuevos conocimientos.	8.6	ALTO
13	Su trabajo le exige tomar decisiones de forma rápida.	7.9	ALTO
22	Debe trabajar de forma rápida.	7.8	ALTO
39	Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo.	7.3	ALTO

Fuente: Elaboración propia

Como se puede evidenciar en la tabla anterior, los principales factores que afectan el bienestar psicosocial a los trabajadores de la empresa EQUITRONIC SAS, están relacionados con la falta de dinamismo en las tareas ejecutadas, haciendo que sean monótonas y repetitivas, lo cual representa un riesgo que puede afectar la motivación del equipo a mediano y largo plazo; de igual manera, se presenta a nivel general una fuerte presión sobre el equipo de trabajo, donde a menudo deben trabajar de forma rápida con una fuerte responsabilidad en sus decisiones y resultados finales, esto puede desembocar en condiciones de estrés y ansiedad a causa del ritmo de trabajo habitual. Finalmente, de manera generalizada se presenta una fuerte tendencia a la necesidad de adquirir nuevos conocimientos, para lo cual es fundamental el apoyo de la empresa en temas de formación y capacitación.

De igual manera, se muestra a continuación aquellos riesgos identificados como moderados dentro del estudio aplicado:

Tabla 51 Análisis riesgo medio en riesgo psicosocial

# PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	PROMEDIO - Nada de acuerdo (1) - Totalmente de acuerdo (10)	EVALUACIÓN DEL RIESGO
5	Las tareas que realiza le obligan a manejar información muy compleja.	6.4	MEDIO
15	En su empresa se resuelven los conflictos que pueden surgir entre trabajadores.	8.7	MEDIO
16	La relación con clientes es una fuente de tensión.	5	MEDIO

23	La formación que le ofrece su empresa se ajusta a sus necesidades.	8.5	MEDIO
41	En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.	7.9	MEDIO
46	Existe muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	8.2	MEDIO

Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar que son motivos de afectación psicosocial aspectos relacionados con el contacto directo con clientes, así mismo, los trabajadores manifiestan que en el trabajo diario deben realizar manejo de información muy compleja y que la formación que reciben no se ajusta por completo a sus necesidades, lo cual concuerda con los riesgos de categoría alta evidenciados; también se presentan riesgos moderados en cuanto al manejo de conflictos, resolución de problemas y comunicación dentro del equipo de trabajo.

A continuación, se muestran los ítems en los cuales se obtuvieron los resultados más favorables para EQUITRONIC en cuanto a la evaluación de riesgo psicosocial.

Tabla 52 Análisis riesgo bajo en riesgo psicosocial

# PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	PROMEDIO - Nada de acuerdo (1) - Totalmente de acuerdo (10)	EVALUACIÓN DEL RIESGO
7	Puede acudir a sus superiores siempre que lo necesite.	9.9	SIN RIESGO
10	En su empresa se tiene en cuenta su opinión para organizar el trabajo a realizar.	9.8	SIN RIESGO
18	En su puesto de trabajo dispone de los medios materiales suficientes para desarrollar su trabajo.	9.5	SIN RIESGO
25	En el trabajo, siempre hay un espíritu de ayuda y colaboración.	9.6	SIN RIESGO

27	¿Cuentas con las herramientas necesarias para hacer tu trabajo?	9.6	SIN RIESGO
34	Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.	9.8	SIN RIESGO

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se evidencia que el equipo de trabajo se siente respaldado por sus superiores y jefes directos, así mismo, las opiniones de todo el equipo son tenidas en cuenta para el desarrollo de sus actividades. Los trabajadores valoran que la empresa les brinde los medios materiales suficientes para desarrollar su trabajo y son conscientes de todo el apoyo en recursos de todo tipo que ofrece EQUITRONIC para cada área. En cuanto al ambiente de trabajo, manifiestan que siempre se mantiene un espacio lleno de ayuda y colaboración.

7.3 Plan de intervención

Tabla 53 Plan de Intervención

DIMENSIÓN	PLAN DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	Se sugiere realizar capacitaciones frente al manejo del tiempo, con el fin de facilitar el establecimiento de horarios que les permitan desarrollar actividades	Identificar la relevancia de tareas y funciones en orden jerárquico, realizar talleres sobre estrés laboral, prevención y mitigación de la misma.	Todos los empleados de Equitronic S.A.S.

DIMENSIÓN	PLAN DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
	familiares y sociales en los tiempos extralaborales.	Talleres sobre el adecuado manejo de emociones para evitar que interfieran negativamente en el desempeño intralaboral y en el área familiar y/o social de esta manera de brindar herramientas para facilitar un adecuado manejo de las actividades y dinámicas fuera de la ORGANIZACIÓN.	

DIMENSIÓN	PLAN DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
PARTICIPACIÓN	<p>Crear espacios de participación destacando habilidades incentivando el compañerismo y la identificación con los gerentes y líderes con el fin de mejorar la capacidad de escucha.</p> <p>Brindar al trabajador la posibilidad de desempeñar el cargo de acuerdo a su perfil para que pueda aportar a sus conocimientos y optimizar los recursos.</p>	<p>Capacitar a los trabajadores con personal a cargo por medio de la comunicación efectiva y retroalimentación para que estos logren tener claridad en su organización, así como los objetivos, funciones y resultados que de él se espera.</p> <p>Brindar herramientas a los líderes sobre la administración de las personas con el fin de que puedan hacer gestión y tomar decisiones que permitan optimizar este recurso, realizar cambio de aquellos procesos administrativos que requieren ajuste y que están siendo fuente de riesgo.</p>	<p>Empleados con nivel ocupacional de cargos directivos, los cuales se caracterizan por tener personal a cargo y por liderar determinada área de la compañía (Gerencia general, RRHH, HSEQ, Compras, Mantenimiento Comercial, Coordinadores de transporte, Contabilidad).</p> <p>Empleados de la empresa Equitronic S.A.S</p>

DIMENSIÓN	PLAN DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
		Fortalecer las capacitaciones en los procesos y procedimientos de la ORGANIZACIÓN, con el propósito de que los empleados identifiquen y manejen el sistema de gestión.	
	Brindar espacios que faciliten la participación activa y de opinión de los trabajadores en la ORGANIZACIÓN, de esta manera aumentar la capacidad de adaptarse a los diferentes	Realizar entrenamientos donde se permita optimizar las competencias de los trabajadores para facilitar la integración de sus equipos de trabajo, logrando motivar el	Todos los empleados de Equitronic S.A.S. Gerentes y líderes de las diferentes líneas de trabajo de la organización.
COMUNICACIÓN	cambios que se puedan presentar en el sitio de trabajo, fortaleciendo la comunicación efectiva y asertiva en los diferentes equipos de trabajo.	personal, afianzando el empoderamiento y así puedan actuar como multiplicadores en este proceso, dentro de la ORGANIZACIÓN.	
		Brindar espacios que faciliten la participación activa y de opinión de los trabajadores en	

DIMENSIÓN	PLAN DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
		la ORGANIZACIÓN, de esta manera aumentar la capacidad de adaptarse a los diferentes cambios que se puedan presentar en el sitio de trabajo y tener claridad de los canales de comunicación institucionales	
	Se sugiere la realización de evaluaciones de desempeño como proceso donde se proporcione información al trabajador sobre su	Identificar las fortalezas y debilidades del desempeño que presenta el trabajador, donde ambas partes (empresa y trabajador) bajo una	Todos los empleados de Equitronic S.A.S.
EFECTOS SOCIALES Y DE GRUPO	desempeño laboral, abriendo espacio al trabajador de realizar una autoevaluación y proponiendo entre ambas partes opciones de mejora.	comunicación asertiva lleguen a un equilibrio con opciones de mejora, dejando por escrito la actividad realizada.	
	Capacitar al personal en: estrategias de afrontamiento	Acciones o campañas orientadas al fortalecimiento de habilidades blandas en los	

DIMENSIÓN	PLAN DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
	del estrés, inteligencia emocional, autocontrol, resiliencia, manejo y control de la ansiedad.	Líderes, fortalecimiento de equipos de trabajo, promoción de la convivencia laboral y sentido de pertenencia con la Entidad.	
		Para la ejecución de las acciones de promoción, se recomienda favorecer la articulación de la Caja de compensación familiar, ARL y otras Entidades con las que la Entidad pueda establecer alianzas estratégicas para la realización de jornadas de salud mental.	
EXIGENCIAS DE LA TAREA Y DEL	Realizar revisión de la distribución de responsabilidades, clarificando las que corresponden a cada cargo	Identificar el conocimiento que cada uno de los trabajadores posee frente al desarrollo de su labor. Se propone motivar al personal, y resaltar su	Todos los trabajadores con énfasis al personal operativo (Asistentes, Auxiliares).

DIMENSIÓN	PLAN DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
ENTORNO DE TRABAJO	<p>con él fin de evitar la sobrecarga y ambigüedad con él fin de mantener un control adecuado de las condiciones y factores que las determinan. Se sugiere realizar reinducciones donde se socialice él perfil del cargo según aplique. Se sugiere realizar juego de roles basados en actividades reales donde se evidencie él concepto de autonomía que posee cada uno de los participantes, realizando retroalimentación de la misma.</p>	<p>desempeño en las actividades laborales, generando un beneficio en él cual él trabajador se comprometa en él cumplimiento de la tarea y permita interiorizar los valores institucionales y hacer crecer él sentido de pertenencia con la institución y compromiso.</p>	

DIMENSIÓN	PLAN DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
FORMACIÓN Y DESARROLLO	<p>Se recomienda fortalecer las competencias de los trabajadores mediante capacitaciones, gestionar estas mercado laboral.</p> <p>en la medida de lo posible, para que las personas interesadas reciban entrenamientos en los temas que les permitan mejorar su desempeño y productividad, así como se favorece el desarrollo de las actividades de la compañía.</p>	<p>Capacitaciones que permitan a los empleados actualización en nuevas tendencias sobre el mercado laboral.</p> <p>Capacitaciones y formación en habilidades sociales, que permitan fortalecer el clima laboral y mejorar la comunicación entre los grupos de trabajo</p> <p>Capacitar al personal en: estrategias de afrontamiento del estrés, inteligencia emocional, autocontrol, resiliencia, manejo y control de la ansiedad, a partir de entrenamientos y técnicas de PNL (Programación Neurolingüística).</p>	<p>Trabajadores con nivel ocupacional de cargos de directorio a los cuales se caracterizan por tener personal a cargo y por liderar determinada área de la compañía (Gerencia general, RRHH, HSEQ, Compras, Mantenimiento, Comercial, contabilidades).</p> <p>Empleados encargados de las ventas y comercialización del sector hospitalario.</p>

DIMENSIÓN	PLAN DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
CONTENIDO DE TRABAJO	<p>Realizar acciones que permitan que los trabajadores tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, conductos regulares y cumplimiento de los procedimientos, flujos de información, la actuación en caso de emergencias, las formas y espacios de relacionamiento mutuo que le permitan un ejercer las funciones de su cargo de manera eficaz.</p>	<p>Establecer manuales de funciones, con él fin de generar ajustes que contribuyan a reducir ambigüedades que se generan en los trabajadores en torno al ejercicio de sus responsabilidades y funciones laborales.</p> <p>Se sugiere evaluar, las actividades que se pueden considerar incompatibles con él desarrollo adecuado de sus funciones.</p>	<p>Todos los empleados de Equitronic S.A.S.</p>

Fuente: Elaboración propia

8. Análisis financiero

De acuerdo con los resultados del Estudio de Riesgo Psicosocial, se entiende que la propuesta de intervención debe iniciarse en el segundo semestre del 2022, teniendo en cuenta el RIESGO MEDIO-BAJO que se identificó en el ejercicio académico, por lo que los beneficios directos se presentan como una limitación de los riesgos, ya que la inversión en el plan de intervención es necesaria e importante para evitar consecuencias adversas como la aparición de nuevos de riesgos en los existentes. Su coste-beneficio, por tanto, sólo es significativo gracias a un nuevo estudio formal de los riesgos psicosociales de la organización tras el periodo de tiempo fijado para las intervenciones.

9. Conclusiones

Todas las conclusiones presentadas en este informe se encuentran fundamentadas en el ejercicio académico, en el cual se presenta una metodología de evaluación de riesgo psicosocial adaptada de la batería MC-UB de Barcelona.

El análisis se realizó de manera general a los empleados de la empresa EQUITRONIC S.A.S. y por los líderes de las áreas de conocimiento de la organización, encontrando en el personal participante disposición para la participación en el estudio.

A la sesión de aplicación de las encuestas asistieron la población objeto definida para el estudio en la ciudad de Sabaneta Antioquia 20 empleados, de los cuales 2 personas de las convocadas no participaron por diversos motivos: incapacidad, vacaciones.

En el análisis general, el Riesgo Psicosocial General del grupo de empleados participantes del ejercicio académico de la empresa EQUITRONIC S.A.S se ubica en: RIESGO MEDIO-BAJO, lo cual implica un bajo nivel de riesgo y que la mayoría de los empleados no asocian sus respuestas a problemáticas relacionadas con el estrés en sus espacios laborales y, por tanto, las dimensiones evaluadas no requieren intervención prioritaria, sin embargo es relevante realizar actividades de promoción, prevención y mitigación de los riesgos psicosociales en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En el análisis general, el Riesgo Psicosocial en la variable de Organización del tiempo de trabajo del grupo de empleados de la empresa EQUITRONIC S.A.S, se ubica en un nivel:

MEDIO. de acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de evaluación.

En el análisis general, el Riesgo Psicosocial en la variable de Comunicación del grupo de empleados de la empresa EQUITRONIC S.A.S, se ubica en un nivel MEDIO de acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de evaluación.

En el análisis general, el Riesgo Psicosocial en la variable de Formación y desarrollo del grupo de empleados de la empresa EQUITRONIC S.A.S, se ubica en un nivel: ALTO, de acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de evaluación.

En el análisis general, el Riesgo Psicosocial en la variable de Efectos sociales y de grupo de los empleados de la empresa EQUITRONIC S.A.S, se ubica en un nivel: MEDIO. de acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de evaluación.

En el análisis general, el Riesgo Psicosocial en la variable de Participación del grupo de empleados de la empresa EQUITRONIC S.A.S, se ubica en un nivel: BAJO, de acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de evaluación.

En el análisis general, el Riesgo Psicosocial en la variable de Contenido del trabajo del grupo de empleados de la empresa EQUITRONIC S.A.S, se ubica en un nivel: MEDIO. de acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de evaluación.

En el análisis general, el Riesgo Psicosocial en la variable de Exigencias de la tarea y del entorno de trabajo del grupo de empleados de la empresa EQUITRONIC S.A.S, se ubica en un

nivel: ALTO, de acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de evaluación.

En relación a las entrevistas generadas a los líderes de la organización, se logra identificar la necesidad de fortalecer la comunicación en los diferentes niveles, la claridad en la asignación de tareas fomentando en los empleados el desarrollo de habilidades, conocimientos de cada persona y la inclusión en los procesos de formación y capacitación, con el objetivo de que la totalidad de los colaboradores puedan presentar actualización de los conocimientos requeridos para ejecutar sus funciones y actividades laborales, sin embargo, en general se logra observar que las personas participantes del ejercicio académico de la empresa Equitronic S.A.S, cuentan con un adecuado clima organizacional para el desarrollo de las actividades laborales, el aportar ideas, opiniones, sugerencias o quejas y la empresa cuenta con buenas condiciones de trabajo, en los aspectos físicos, cognitivos y emocionales.

Una limitación notable en el desarrollo del ejercicio académico, fue que, por motivos laborales, los empleados de la empresa en diferentes ocasiones se encontraban realizando visitas a los diferentes centros hospitalarios y en diferentes ciudades del país, por lo que no se pudo contar con suficientes participantes para aplicar la entrevista semiestructurada y el método de evaluación de riesgo psicosocial adaptada de la Batería MC-UB. Esto requiere una inversión de tiempo mayor de lo esperado.

10. Recomendaciones

Como recomendación a la Gerencia de Equitronic S.A.S., es pertinente que la empresa se concientice de tener un personal con fortalezas en salud mental, trabajando con pasión y agrado en sus responsabilidades, por este motivo es pertinente que la organización busque asesoría externa de un grupo interdisciplinario y un plan de intervención que le permitan fortalecer los procesos en materia de riesgo psicosocial y el sistema de vigilancia epidemiológica para los empleados, en el modo que la empresa no cuenta con profesionales en el área que vigilen e implementen programas de promoción y prevención en materia de riesgo psicosocial y seguridad y salud en el trabajo.

Se requiere diseñar un sistema de vigilancia epidemiológica para control de riesgos psicosociales, que permita identificar, evaluar, prevenir y controlar los factores de riesgos que se presenten en el desarrollo de las actividades laborales de los colaboradores de EQUITRONIC S.A.S con el fin de mitigar su impacto en la salud de los colaboradores.

Es importante socializar los resultados del ejercicio académico en la Medición de Factores de Riesgo Psicosocial y recomendaciones de intervención con los Líderes de la organización y colaboradores que participaron del estudio.

Oportunidades de mejora:

Una vez reconocidos los riesgos psicosociales de EQUITRONIC se hace necesario de un trabajo interdisciplinario, con compromiso de la gerencia o departamento administrativo para

implementar y mantener estrategias de mano y control de los mismos, ya que su intervención requiere proyectarse hacia el trabajador como persona, a su familia y comunidad.

La inversión en el control de los riesgos psicosociales y la propuesta de intervención, se convierte en una ventaja competitiva cuando se une el tema de responsabilidad social empresarial, productividad y seguridad.

11. Lista de referencias

- Alvarez M, J. (2020). Programa de medicina preventiva dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: 8 pasos para que el profesional en el área desarrolle satisfactoriamente sus actividades.
- Benavides, A., & Ortiz, I. (2013). *Diseño de estrategias para la implementación del subprograma de medicina preventiva y del trabajo en la empresa social del estado Hospital Pio XII* [Other, Universidad de Nariño].
<http://biblioteca.udenar.edu.co:8085/atenea/biblioteca/89350.pdf>
- Borzaga, C., Salvatori, G., & Bodini, R. (2019). Economía social y solidaria y el futuro del trabajo* Este documento se basa en un trabajo que fue publicado anteriormente por la OIT y está disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—emp_ent/—coop/documents/publication/wcms_573160.pdf (Copyright © International Labour Organization 2017.). *Revista de Emprendimiento e Innovación en Economías Emergentes*, 5(1), 37-57. doi: 10.1177/2393957518815300
- Castro M. (2018). Riesgos psicosociales y salud laboral en centros de salud. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 155-159.
- Circular-0064-acciones-minimas-de-evaluacion-e-intervencion-de-los-factores-de-riesgo-psicosocial.pdf. (s. f.). Recuperado 14 de diciembre de 2021, de <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2020/11/Circular-0064-acciones-minimas-de-evaluacion-e-intervencion-de-los-factores-de-riesgo-psicosocial.pdf>

Compilación de la Legislación Aplicable al Distrito Capital : Régimen Legal de Bogotá. (2022).

Consultado el 2 de agosto de 2022, desde <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Correa, O. T. (s. f.). *C. G. O.* 17. Cogollo, L. M. P. Sanchez, Y. A. C., & Vertel, E. A. P. (2021) ergonomía para el trabajo remoto de los docentes de la Universidad Cooperativa de Colombia y sus implicaciones en la productividad laboral: Caso de estudio.

Correa, O. T. (S. f.). *Consuelo Garcia Ospina.* 17.

De Riesgos Laborales, A. D. P. (2022). Noticias desde EU-OSHA, la Agencia de información de la Unión Europea para la seguridad y la salud en el trabajo. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 25(1), 68-69.

Decreto Nacional 1072 de 2015 | Secretaría General. (2022). Consultado el 2 de agosto de 2022, desde <https://secretariageneral.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/decreto-nacional-1072-2015>

Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINPROTECCION_2646_2008]. (2022). Consultado el 2 de agosto de 2022, desde https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MTRA_2404_2019]. (2022). Consultado el 2 de agosto de 2022, desde https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_2404_2019.htm

Escuela Europea de Excelencia. (2018). ¿Cómo se encuentra formada la familia ISO 9000? . Recuperado 8 de diciembre de 2021, de <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2018/08/como-se-encuentra-formada-la-familia-iso-9000/>

- EQUITRONIC S.A. (2022). Consultado el 1 de agosto de 2022, de <https://equitronic.com.co/Francisco-Serra-El-Teletrabajo-08.20.pdf>. (s. f.-a). Recuperado 2 de diciembre de 2021, de <https://prevyso.com.uy/wp-content/uploads/2020/09/francisco-serra-el-teletrabajo-08.20.pdf>
- García, A. M., Sevilla, M. J., Gadea, R., & Casañ, C. (2012). Intervención de ergonomía participativa en una empresa del sector químico. *Gaceta Sanitaria*, 26(4), 383-386. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2011.12.010>
- García M, E. (2014). Reflexiones sobre la importancia de la Vigilancia Epidemiológica en Salud y Seguridad del Trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 22(1), 70-78.
- Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19.pdf. (s. f.). Recuperado 14 de marzo de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- Godínez, V. L. M. (s. f.). *Paradigmas de investigación*. 11.
- González, O. U., Molina, R. G., & Patarroyo, D. F. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista venezolana de Gerencia*, 24(85).
- Gómez R, N. E., & Turizo Peláez, F. (2016). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. *Revista CES Derecho*, 7(2), 84-94.
- Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020— Ministerio del trabajo. (s. f.). Recuperado 7 de mayo de 2022, de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion->

de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020.

Ley 9 de 1979—Gestor Normativo—Función Pública. (s. f.). Recuperado 13 de mayo de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1177>

Ley 57 de 1915—Gestor Normativo—Función Pública. (s. f.). Recuperado 13 de mayo de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12998>

Leyes desde 1992—Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_0100_1993]. (s. f.). Recuperado 13 de mayo de 2022, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html.

Leyes desde 1992—Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1010_2006]. (s. f.). Recuperado 14 de marzo de 2022, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Ley 1090 de 2006—Gestor Normativo—Función Pública. (s. f.). Recuperado 17 de abril de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Leyes desde 1992—Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1616_2013]. (s. f.). Recuperado 14 de marzo de 2022, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html

Ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf. (s. f.). Recuperado 14 de marzo de 2022, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>.

Ley 2088 de 2021—EVA - Función Pública. (s. f.). Recuperado 15 de diciembre de 2021, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Ley 2121 de 2021: Conoce el marco legal del trabajo remoto. (2021, agosto 20). ALL Abogados.

<https://www.allabogados.com/noticias/ley-2121-de-2021/>

Ley y Reglamentos | Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. (s. f.). Recuperado 14 de

diciembre de 2021, de <https://www.osha.gov/laws-regs> Alvarez Marín, J. (2020). *Programa*

de medicina preventiva dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: 8

pasos para que el profesional en el área desarrolle satisfactoriamente sus actividades.

Martinez Rodriguez, B. E., & Becerra Palacios, A. C. (2019). Promoción y prevención de los

riesgos psicosociales del personal asistencial de la clinica urgencias la merced.

Moreno Muñoz, M., López González, S., Puerto Ardila, M., & Sierra

Ramos, J. (2022). Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Estrés de los

Trabajadores de una Empresa de Transporte de Servicio Especial de la Ciudad de Bogotá.

Consultado el 1 de agosto de 2022, de

<https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/7417>

Moreno J, B. (2011). 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>

Naranjo, D. L. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud*

Pública, 2(1), 80-84.

PG-GTH-02 Programa Vigilancia Epidemiologica Riesgo Psicosocial.pdf. (s. f.). Recuperado 14

de febrero de 2022, de [https://sig.unillanos.edu.co/phocadownloadpap/pg-gth-](https://sig.unillanos.edu.co/phocadownloadpap/pg-gth-02%20programa%20vigilancia%20epidemiolog%3%8dca%20riesgo%20psicosocial.pdf)

[02%20programa%20vigilancia%20epidemiolog%3%8dca%20riesgo%20psicosocial.pdf](https://sig.unillanos.edu.co/phocadownloadpap/pg-gth-02%20programa%20vigilancia%20epidemiolog%3%8dca%20riesgo%20psicosocial.pdf)

Presentacionbateria.pdf. (s. f.). Recuperado 13 de mayo de 2022, de <https://www.mcmutual.com/estaticos/PrestacionesServicios/actividadesPreventivas2/resources/presentacionbateria.pdf>

Promoción de la Salud—OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. (s. f.). Recuperado 14 de febrero de 2022, de <https://www.paho.org/es/temas/promocion-salud>

Qualytime. (2016). Actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral según el sg-sst. Recuperado de <http://www.qualytime.com/articulos/38-promocion-prevencion-sgsst>

Ramírez, J., Silva, D. C. P., Avila, E. M. T., Zárate, D. R., Cubillos, G. A. H., Castañeda, A. G. G., Monroy, A. M. V., Piracón, J. A. B., Forero, C. P. J., Torres, L. E. R., Puentes, A. P., Martínez, L. F. L., & Rojas, J. N. M. (2020). Revisión bibliométrica de trabajos de investigación de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Colombia. *Revista de Saúde Coletiva da UEFS*, 10(1), 38-48. <https://doi.org/10.13102/rscdauefs.v10i1.5088>

Regulación normativa del Trabajo Remoto según Ley 2121 de 2021—OCH Group Colombia, Consultoría Empresarial. (2021, agosto 22). OCH Group Colombia. <https://www.ochgroup.co/en/regulacion-normativa-del-trabajo-remoto-segun-ley-2121-de-2021/>

Resolución 0156 de 2005.pdf. (s. f.). Recuperado 13 de mayo de 2022, de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%200156%20DE%202005.pdf

Resolución+1111-+estándares+mínimos-marzo+27.pdf. (s. f.). Recuperado 13 de mayo de 2022, de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Resolución+0312-2019-+Estándares+mínimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf. (s. f.). Recuperado 14 de diciembre de 2021, de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Resolución 666 de 2020 Ministerio de Salud y Protección Social. (s. f.). Recuperado 15 de diciembre de 2021, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=92565&dt=S>

Resolución 4886 de 2018 Ministerio de Salud y Protección Social. (s. f.). Recuperado 14 de marzo de 2022, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=93348>

Restrepo L, L. M., & Mesa Cruz, N. C. (2021). Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en Colombia.

Rivera M, M. J. (2015). Elaboración de un manual de salud y seguridad ocupacional que permita la minimización de riesgos en la empresa «alservilab» ubicada en el centro del distrito metropolitano de Quito en el año 2014—2015. <http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/284>

S.A.S, E. L. R. (s. f.). Entender la diferencia entre teletrabajo y trabajo remoto. Recuperado 15 de diciembre de 2021, de <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/entender-la-diferencia-entre-teletrabajo-y-trabajo-remoto-3114944>

Seminario de Investigación I-05109-2163: Documentos complementarios. (s. f.). Recuperado 31 de enero de 2022, de <https://campusvirtualposgrado.ecci.edu.co>

Servicios de Medicina Preventiva y del Trabajo en Colombia. (s. f.). Service Company Group. Recuperado 31 de enero de 2022, de <https://servicecompany.com.co/servicios-medicina-preventiva-y-del-trabajo-sgsst/>

Tinoco, R. G., & Núñez, V. T. (s. f.). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Basado en el Decreto 1072 de 2015 para la Empresa Inversiones Bbk. 131.

Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo—Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo. (s. f.). MINTIC Colombia. Recuperado 31 de enero de 2022, de <http://www.mintic.gov.co/portal/715/w3-article-126148.html>

T2497-MDTH-Gangotena-Evaluacion.pdf. (s. f.). Recuperado 14 de marzo de 2022, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6005/1/T2497-MDTH-Gangotena-Evaluacion.pdf>

UASB-Digital: Evaluación de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados administrativos de una compañía multinacional de venta directa de cosméticos en la ciudad de Quito. (s. f.). Recuperado 15 de junio de 2022, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6005>

Vega, E. J. I. F. de la, Salso, A. G., & Fernández, T. M. L. (2001). Vigilancia epidemiológica e indicadores de salud y seguridad en el trabajo en Cuba. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 39(1), Article 1. <http://www.revepidemiologia.sld.cu/index.php/hie/article/view/844>

Verra, S. E., Benzerga, A., Jiao, B., & Ruggeri, K. (2019). Health Promotion at Work: A Comparison of Policy and Practice Across Europe. *Safety and Health at Work*, 10(1), 21-29. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.07.003>

Vigilancia epidemiológica en salud pública: Definición y tipos | VIU. (s. f.). Recuperado 31 de enero de 2022, de <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/vigilancia-epidemiologica-en-salud-publica-definicion-y-tipos>


Vigilancia epidemiológica en salud.pdf. (s. f.). Recuperado 14 de febrero de 2022, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicocamaguey/amc-2013/amc136m.pdf>

Villalobos F., G. H. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: Aproximación conceptual y valorativa. *Cienc. Trab*, 197-201.

Anexos

Anexo 1

Formato entrevista.

ENTREVISTA BATERÍA MC-UB			
NOMBRE		DOCUMENTO DE IDENTIDAD	
CARGO		ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA:	
EDAD			
Organización del tiempo de trabajo			
1. En los últimos meses ha sentido que sus familiares, amigos o pareja sentimental, le han indicado que dedica más tiempo en las actividades del trabajo, que otras actividades?	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
2. Sus funciones son claras y las puede desempeñar en el tiempo asignado por sus jefes?	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
3. Dedicar usted más tiempo de su jornada laboral normal en realizar sus funciones laborales?	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
Comunicación			
1. ¿Están definidas las vías de comunicación para poder transmitir problemas o quejas? Especifique cuales son _____	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
2. ¿Existen vías de comunicación para informar sobre los cambios organizativos y decisiones de la dirección? Especifique cuales son _____	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
3. ¿Existen problemas de comunicación entre departamentos o secciones? Observaciones: _____	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
Formación y desarrollo			
1. ¿El trabajo que se realiza requiere que los trabajadores actualicen continuamente sus conocimientos?	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
2. ¿Se organizan cursos de formación en su empresa/departamento?	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
2.1. ¿Los cursos de formación están abiertos a todos los trabajadores?	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
2.2. ¿Se adecuan los cursos a las necesidades de formación de los trabajadores?	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
2.3. ¿Los cursos de formación se realizan dentro o fuera del horario laboral?			
<input type="checkbox"/> Siempre dentro del horario laboral			
<input type="checkbox"/> Parcialmente en el horario laboral			
<input type="checkbox"/> Fuera del horario laboral			
<input type="checkbox"/> Fuera del horario laboral, pero se descuentan las horas que se dedica al curso.			
3. ¿Existen oportunidades de mejora y promoción profesional dentro de la empresa?	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
Efectos sociales y de grupo			
1. El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos de Equitronic.	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
2. Los miembros de Equitronic expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
3. Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
4. Los objetivos de Equitronic están claros y son aceptados por todos.	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
5. Los miembros de Equitronic tienen claras sus responsabilidades individuales.	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>
6. Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	SI	<input type="text"/>	NO <input type="text"/>

Anexo 2

Formato Instrumento adaptado Batería MC-UB



NOMBRE _____ DOCUMENTO DE IDENTIDAD _____
 CARGO _____ ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA: _____
 EDAD _____

Nada de acuerdo 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totalmente de acuerdo

BATERIA-MC-UB											
Nº	ITEMS	ESCALA									
1	Su empresa tiene en cuenta las quejas y sugerencias que los trabajadores transmiten a sus superiores.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Las tareas que realiza son monótonas y repetitivas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Puede decidir como planificar y organizar las tareas que debe realizar durante su jornada laboral.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Tiene una gran responsabilidad en su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Las tareas que realiza le obligan a manejar información muy compleja.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	La empresa tiene en cuenta su opinión sobre aspectos de la organización.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Puede acudir a sus superiores siempre que lo necesite	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Su trabajo requiere adquirir continuamente nuevos conocimientos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	En su trabajo dispone de un cierto nivel de autonomía	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	En su empresa se tiene en cuenta su opinión para organizar el trabajo a realizar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Su superior inmediato tiene en cuenta su opinión a la hora de organizar las tareas de su puesto de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Puede establecer su propio ritmo de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Su trabajo le exige tomar decisiones de forma rápida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	En su empresa la coordinación con otros compañeros o secciones es buena	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	En su empresa se resuelven los conflictos que pueden surgir entre trabajadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	La relación con clientes en una fuente de tensión	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Su empresa le da la oportunidad de poder expresar su opinión sobre aspectos de su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	En su puesto de trabajo dispone de los medios materiales suficientes para desarrollar su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Siente que su empresa le valora como trabajador	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Sus amigos consideran importante su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Su empresa favorece el desarrollo profesional de los trabajadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	Debe trabajar de forma rápida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	La formación que le ofrece su empresa se ajusta a sus necesidades.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	Su trabajo le exige aplicar diferentes habilidades en el desarrollo del mismo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25	En el trabajo, siempre hay un espíritu de ayuda y colaboración.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26	¿Crees que tu trabajo está relacionado a los objetivos de la organización?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27	¿Cuentas con las herramientas necesarias para hacer tu trabajo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28	¿Crees que la empresa te permite desarrollarte profesionalmente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29	¿Te sientes motivado y respaldado por tu equipo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Anexo 3

Formato Checklist Instrumento adaptado de la Batería MC-UB

CHECKLIST



CHECKLIST	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
ORGANIZACION DEL TIEMPO DE TRABAJO			
1. La organización cumple con la socialización de los horarios de trabajo a los empleados.			
2. Cada día se programa a primera hora una lista de actividades para cumplimiento en la empresa.			
PARTICIPACIÓN			
3. Existe un medio de participación activo y funcional entre los colaboradores de la empresa y la gerencia.			
COMUNICACIÓN			
4. La empresa cuenta con un sistema de comunicación para el intercambio de información desde la gerencia y los empleados.			
EFFECTOS SOCIALES Y DE GRUPO			
5. Existe un procedimiento o metodología para identificar las necesidades de formación del personal cuyo trabajo pueda generar un impacto significativo social y grupal.			
6. Existen espacios de comunicación entre trabajadores y jefes, donde se comunican las oportunidades de mejora de procesos y actividades.			
EXIGENCIAS DE LA TAREA Y DEL ENTORNO DE TRABAJO			
7. La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores.			
8. Equitronic ha identificado actividades u operaciones que están asociadas a los aspectos de calidad en rendimiento y entorno de trabajo.			
FORMACIÓN Y DESAROLLO			
9. La empresa mide constantemente las habilidades y conocimientos de sus trabajadores			
10. La empresa realiza capacitaciones al personal, relacionadas con las actividades de los empleados.			
CONTENIDO DE TRABAJO			
11. La empresa ha establecido procedimientos para: Identificar situaciones potenciales de calidad en rendimiento de trabajo para evitar y Responder a situaciones de incumplimiento de metas y mal clima laboral.			
12. Las funciones de cada puesto de trabajo son acorden con la formación de cada profesional.			

NOMBRE DE RESPONSABLE: