

Programa para la Gestión del Riesgo Psicosocial Post Pandemia en la Empresa Giga

Diana M. López Arango, Adriana K. Rivera Ramírez y

María P. Rodríguez Hernández

Escuela Colombiana de Carreras Industriales – ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Luisa Fernanda Gaitán Ávila

Enero de 2023

Programa para la Gestión del Riesgo Psicosocial Post Pandemia en la Empresa Giga

Diana M. López Arango, Adriana K. Rivera Ramírez y

María P. Rodríguez Hernández

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de

Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Escuela Colombiana de Carreras Industriales – ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Luisa Fernanda Gaitán Ávila

Enero de 2023

Tabla de Contenido

1.	Introducción	7
2.	Planteamiento del Problema	9
2.1	Descripción del Problema.....	9
2.2	Pregunta de Investigación.....	10
3.	Objetivos de la Investigación.....	11
3.1	Objetivo General.....	11
3.2	Objetivos Específicos.....	11
4.	Justificación y Delimitación	12
4.1	Justificación	12
4.2	Delimitación de la Investigación	13
4.3	Limitaciones.....	14
5.	Marco de Referencia de la Investigación.....	15
5.1	Estado del Arte.....	15
5.1.1	Estudios a Nivel Nacional	15
5.1.2	Estado del Arte Internacional	21
5.2	Marco Teórico.....	29
5.2.1	Factores Riesgo Psicosociales y su Relación Salud – Trabajo Post Pandemia.....	29
5.2.2	Impacto de la Pandemia Frente al Trabajo en Casa Durante el Confinamiento.....	36
5.2.3	Relación Salud - Trabajo	39

	4
5.2.4 Instrumentos Propuestos Para Medir el Impacto de los Factores de Riesgo Psicosocial Dentro de la Organización	41
5.3 Marco legal	42
5.3.1 Marco Legal Internacional.....	42
5.3.2 Marco Legal Colombiano	46
6. Marco Metodológico de la Investigación	53
6.1 Paradigma	53
6.2 Tipo de Investigación.....	54
6.3 Diseño de la Investigación.....	55
6.4 Fases del Estudio.....	55
6.5 Población y Muestra	57
6.6 Materiales e Instrumentos	58
6.7 Técnica de Recolección de la Información.....	58
6.8 Procedimiento para el Análisis de Datos	59
6.9 Cronograma.....	60
6.10 Presupuesto	61
7. Resultados.....	62
7.1 Resultados Cuantitativos De La Aplicación De La Bateria De Riesgo Psicosocial	62
7.1.1 Resultados De Los Factores Intralaborales.....	62
7.1.2 Resultados De Los Factores Extralaborales	72
7.1.3 Resultados Cuestionario Evaluación El Estrés	73
7.2 Aplicación De Entrevista A Grupo Focal “Recompensas Derivadas De La Pertenencia A La Organización y Del Trabajo Que Se Realiza”.	74

8.	Análisis Del Resultado.....	5 78
8.1	Análisis Del Informe De La Batería De Riesgo Psicosocial.....	78
8.1.1	Resultados De Los Factores Intralaborales.....	78
8.1.2	Resultados De Los Factores Extralaborales	80
8.1.3	Análisis Cuestionario Evaluación El Estrés	81
8.2	Análisis del Indicador De Ausentismo Y Su Relación Con El Origen De Las Enfermedades Presumiblemente Derivadas Del Estrés	81
8.3	Análisis De Base de Datos Sociodemográfica.....	84
9.	Conclusiones	88
10.	Estrategias	91
11.	Lista De Anexos.....	93
12.	Lista De Tablas	102
13.	Bibliografía	103

Dedicatoria

Gracias a Dios, a mi Familia y a mi Esposo por su amor y apoyo incondicional, a quienes a portan cada día a mi felicidad y a quienes me aceptan como soy en mi libertad.

Diana María

Primero ante todo a Dios por la bendición que me da para continuar preparándome profesionalmente, para seguir creciendo en conocimiento y poder poner ese conocimiento al servicio de los demás y a mis hermanos y sobrino que son la razón de mi vida y son los que me apoyan y me motivan a seguir adelante.

Adriana Karime

A Dios por cumplir otro anhelo de mi corazón, por darme sabiduría, fortaleza en cada paso que doy en mi etapa profesional, a mi hija Salomé quien es mi motor, a mí esposo Guillermo por ser mi apoyo, mi equipo de trabajo de mi proyecto de vida, a mi madre por su esfuerzo y fortaleza, el mejor ejemplo de perseverancia y constancia.

María Paula

1. Introducción

Según estudios realizados a nivel mundial por el Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo OIT y la Organización Panamericana de la Salud OPS, con relación a la enfermedad del Covid-19, estos han concluido que la población en general a nivel global ha sentido miedo, depresión, ansiedad, stress, debido a la incertidumbre, por lo cual se han fomentado enfermedades de tipo mental como el estrés que han impactado de manera negativa a las personas de todos los niveles de nuestra sociedad debido a los cambios fuertes que se presentaron en nuestra vida cotidiana durante el confinamiento.

Colombia no ha sido ajena a esta problemática, los efectos de la pandemia indica el Ministerio de Salud y Protección Social en sus publicaciones han aumentado considerablemente los problemas de deterioro a la salud mental, lo cual trae consigo muchas repercusiones, estadísticas que se pueden consultar en la página web del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE sobre la salud mental.

Con base en el análisis del informe de resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial realizada por la empresa Giga Colombia SAS en el mes de Noviembre de 2021, realización de entrevista, muestra seleccionada del área de proyectos de la empresas, aplicación relacionada con el dominio: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, preguntas tomadas de la guía de grupos focales de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el análisis de los indicadores de ausentismo laboral por factores psicosociales, nuestra propuesta será la de formular y determinar estrategias requeridas para el diseño del programa para la gestión del riesgo psicosocial post pandemia para mejorar la relación salud trabajo, con el fin de promover la productividad, competitividad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, que generará

un impacto positivo en los colaboradores, los cuales vienen laborando desde la modalidad de alternancia y que hoy presentan negativa por el regreso a trabajo en sitio.

Resumen

La presente investigación está orientada a diseñar un programa para la gestión del riesgo psicosocial post pandemia, cuyo reto es el de identificar mediante un análisis del resultado de la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial, el indicador de ausentismo laboral, entrevista relacionada con el dominio: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, los factores de riesgo psicosociales post pandemia que están afectando la relación salud – trabajo, así permitiendo formular estrategias para promover la productividad, competitividad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales de la empresa Giga Colombia SAS.

Palabras clave: Gestión del Riesgo Psicosocial, Post Pandemia, Factor de Riesgo Psicosocial, Relación Salud – Trabajo, Grupo Focal.

Abstrac

This research is aimed at designing a program for Psychosocial Risk Management, whose challenge is to identify, through an analysis of the result of the application of psychosocial risk batteries, the indicator of work absenteeism, interview related to the domain: rewards derived from the participation in the organization and the work that is carried out, the post-pandemic psychosocial risk factors that are affecting the health-work relationship, thus allowing the formulation of strategies to promote productivity, competitiveness and the fulfillment of the organizational objectives of the company Giga Colombia S.A.S.

Keywords: Psychosocial Risk Management, Post Pandemic, Psychosocial Risk Factor, Health-Work Relationship, Focus Groups.

2. Planteamiento del Problema

2.1 Descripción del Problema

Desde el mes de marzo del año 2020, los colaboradores de todos los niveles de la organización de Giga Colombia tuvieron que adaptarse al trabajo en casa como consecuencia de enfermedad respiratoria del COVID -19, para la fecha al no tener cura o tratamiento específico, esta enfermedad, llevo a el gobierno nacional a implementar aislamiento social obligatorio. Durante los primeros 3 meses en que el aislamiento era obligatorio se generó un aumento de la incertidumbre afectando la salud mental de los colaboradores, siendo visible en estos diferentes estados de ánimo (confusión, frustración, depresión, ansiedad, pánico, menor motivación, entre otros), a causa de separación de la familia, soledad, incertidumbre, miedo, desempleo, desinformación en las redes sociales, inseguridad financiera, inseguridad laboral, dada la importancia de la enfermedad y de las consecuencias generadas por esta, con el fin de realizar las acciones de prevención del COVID-19, y que de la cual a la fecha aún sigue siendo un riesgo menor de salud pública a nivel mundial que poco a poco ha ido controlando, la alta gerencia de Giga Colombia con el fin de proteger la salud de la población trabajadora habilito la modalidad del trabajo en casa de acuerdo a las disposiciones de la Ley 2088 de 2021, para salvaguardar la integridad física de los colaboradores mientras persistió la emergencia sanitaria en Colombia.

La alta gerencia de Giga Colombia ha evidenciado una disminución en la productividad de los colaboradores durante el primer semestre del año 2022, los cuales han laborado en modalidad de trabajo en alternancia asistiendo a sitio 2 veces a la semana, identificándose la negativa por parte de los colaboradores a laborar al 100% en las instalaciones de las oficinas de Giga, haciéndose por lo anterior, necesario una intervención para identificar los factores de

riesgo psicosociales que están causando impacto en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, productividad, competitividad y el regreso a las oficinas.

Para la gerencia de Giga Colombia, es de vital importancia que sus colaboradores presenten en su día a día la mejor la actitud frente al trabajo, ya que esto impacta de manera positiva y directa en la productividad de la empresa, con el presente estudio, deseamos presentar a la alta dirección de la empresa un programa para la gestión del riesgo psicosocial post pandemia cuyo propósito será el de prevenir, mitigar o eliminar los factores de riesgo psicosociales en el nuevo escenario de enfrentarse a laborar en las oficinas “de regreso a la normalidad”, y que no parece ser bien recibida por parte de los colaboradores, identificándose efectos negativos para el retorno post pandemia del COVID -19 a las oficinas, y que pueden ocasionar en los colaboradores de todos los niveles de la organización afectaciones, surgimiento de dudas y presentación de obstáculos, el motivo es que sean acostumbrado a trabajar desde la distancia, por lo anterior se hace necesario considerar las obligaciones de los colaboradores con la empresa, pero también muy importante analizar las necesidades de los trabajadores como elemento esencial en la sostenibilidad de la empresa en el mercado.

Teniendo en cuenta que la mayor productividad se da en trabajo en sitio, se hace indispensable detectar los factores de riesgo psicosociales que influyen en la relación salud - trabajo, para con ello poder gestionarlos mediante el programa de intervención de riesgo psicosocial.

2.2 Pregunta de Investigación

¿Cómo mitigar el impacto psicosocial post pandemia en los colaboradores de la empresa Giga Colombia?

3. Objetivos de la Investigación

3.1 Objetivo General

Diseñar un programa para la gestión del riesgo psicosocial post pandemia, para la gestión de factores de riesgo identificados que afectan la relación salud - trabajo post pandemia en la empresa Giga Colombia, con el fin de proporcionar entorno de trabajo productivos y saludables.

3.2 Objetivos Específicos

Realizar el diagnóstico del resultado de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Analizar el indicador de ausentismo para identificar el origen de las enfermedades presumiblemente derivadas del estrés.

Identificar los factores intralaborales post pandemia con relación al dominio recompensas.

Diseño del programa para la gestión del riesgo psicosocial post pandemia.

4. Justificación y Delimitación

4.1 Justificación

La finalidad del presente estudio es diseñar un programa para la gestión del riesgo psicosocial post pandemia, en beneficio de los colaboradores y de la empresa Giga Colombia, que intervenga los principales factores estresores detectados durante el trabajo investigativo a nivel intralaboral, que permitan mitigar el riesgo psicosocial de la organización generado post pandemia, se pretende con el plan de acción ayudar a resolver las implicaciones del ausentismo laboral a causa del estrés, la resistencia a la gestión de cambio de trabajo en casa a trabajo a sitio, a su vez aportar a la organización en el aumento de la productividad de los colaboradores.

Este trabajo también tiene un valor teórico y metodológico para aquellos estudiantes que desean realizar investigaciones sobre riesgo psicosocial en empresas del sector servicios al cual pertenece la empresa Giga.

El manejo de factores psicosociales ha sido un tema de investigación desde hace varias décadas. En 1984 un comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo OIT, buscó esclarecer la naturaleza, incidencia y prevención de los factores psicosociales inherentes al trabajo, en donde se realizó una compilación de trabajos y conocimiento manejados hasta entonces referentes a identificación, evaluación y efecto de los factores psicosociales (OIT Y OMS, 1984). De igual forma, se han realizado muchas investigaciones en las que se abordan los factores psicosociales y su influencia en el bienestar de los trabajadores, mecanismos de evaluación de su impacto y metodologías de intervención para favorecer el bienestar de los trabajadores. (OIT).

Los factores de riesgos psicosociales que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos del medio físico y ciertos aspectos de la organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones

humanas que se sostienen en la empresa. Dichos factores son complejos, están conformados por diversas variables del entorno laboral y representan el conjunto de las percepciones y experiencias de cada uno de los trabajadores. La modernización de la tecnología, las continuas exigencias laborales, las jornadas extensas de trabajo, los estilos de mando y la disminución de los tiempos para compartir con las familias, generan un impacto en los estilos de vida y trabajo saludable de la población y hoy en día cobra mucha importancia los programas de intervención de riesgo psicosocial debido al impacto generado por la pandemia en la relación salud mental- trabajo en casa o alternancia.

Por último, la alta dirección y los responsables de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Giga Colombia, contarán con una metodología de intervención que les permitirá tener un direccionamiento estratégico para realizar de manera rápida y efectiva la intervención a los factores de riesgo psicosociales identificados en este trabajo post pandemia y dar cumplimiento a los requisitos legales que se aplican.

4.2 Delimitación de la Investigación

El alcance del presente estudio es la elaboración del diseño de un programa para la gestión del riesgo psicosocial post pandemia en beneficio de la empresa Giga Colombia, a partir de la aplicación de la normatividad colombiana vigente y de textos académicos que nos permitirán elaborar una metodología de intervención eficaz de acuerdo con las necesidades existentes de la organización.

Actualmente se está viviendo a nivel mundial un fenómeno de transformación de metodologías trabajo en las empresas, ya que durante la pandemia tuvieron que rápidamente adaptarse al trabajo en casa, implementando herramientas para el seguimiento y control de las actividades diarias de los colaboradores. Hoy de manera paulatina se está regresando a trabajar en sitio, evidenciándose por parte de algunos colaboradores de Giga la resistencia al

cambio. Esta transformación conlleva a nuevas exigencias del trabajo que se convierten en factores de riesgo psicosociales que afectan en nuestro caso puntual a la productividad de la Giga y al ausentismo laboral.

Para lo anterior, se realizará una entrevista enfocada a profundizar en los dominios que como resultado se obtuvo riesgo alto en el informe de la batería de riesgo psicosocial de noviembre del 2021 aplicada a los colaboradores de Giga Colombia, para que nos permita identificar, analizar y desarrollar estrategias de intervención de los factores psicosociales identificados y que complementen el resultado y las recomendaciones de intervención de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial realizada en noviembre del 2021 por Giga Colombia. También se llevará a cabo un análisis del marco normativo colombiano aplicable a la prevención de riesgo psicosocial, con el fin de establecer los mínimos que debe contener el programa de riesgo psicosocial propuesto para la intervención de los factores de riesgo psicosociales identificados post pandemia para la empresa Giga Colombia.

4.3 Limitaciones

Se considera como limitación del presente trabajo la fidelidad y veracidad de los datos recolectados durante la aplicación de las entrevistas a los colaboradores de Giga Colombia, por consiguiente, no nos brindarían información válida sobre los factores de riesgo psicosociales generados post pandemia y el diseño del programa no cumpliría con el objetivo del presente estudio.

Otra limitante, es que el programa de riesgo psicosocial diseñado no se logre implementar del todo por parte de los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el apoyo de la gerencia de la organización y no se puede ver la relación de efectividad de nuestra propuesta de trabajo durante el tiempo del desarrollo del proyecto de grado.

5. Marco de Referencia de la Investigación

5.1 Estado del Arte

5.1.1 Estudios a Nivel Nacional

Análisis de factores psicosociales relacionados con las condiciones extra e intralaborales derivados del teletrabajo, como consecuencia del aislamiento por el virus Sars-Cov-2, en una empresa privada de servicios tecnológicos para universidades. Autor(es): Acosta Pabón Diego Sebastián, Kendy Dayana Arce Martínez, Carlos Armando Parra Montero.

Institución: Escuela colombiana de carreras industriales – ECCI. Año de publicación: 2021

En una empresa de tecnología ubicada en la ciudad de Bogotá, los autores trabajaron en la investigación de los riesgos intra y extralaborales por ocasión de la implementación del teletrabajo, como resultado del aislamiento obligatorio en Colombia originado por el virus SARS- CoV-2. La metodología que utilizaron fue encuestas cualitativas que les permitieron analizar e interpretar la percepción subjetiva de los 16 colaboradores de la empresa durante la aplicación del teletrabajo, con el fin de lograr identificar los factores de riesgos a los que estuvieron expuestos.

Como resultado de las encuestas se definen 9 subcategorías para la investigación se identificó que: el 33% de los trabajadores percibieron que el entorno familiar se vio afectado por el teletrabajo, el 43% no presentan dificultades de comunicación virtual con familiares y compañeros de trabajo, el 54% percibieron un ambiente laboral cómodo relacionado con el espacio físico y los servicios tecnológicos, el 69% concuerdan en que el aislamiento preventivo desencadenó una afectación en su situación económica, el 63% percibieron que el estrés se manifestó durante el desempeño laboral en la modalidad de teletrabajo, el 69% indicó un aumento de la jornada laboral durante el teletrabajo con respecto al trabajo en sitio, el 80% se sienten a gusto con sus compañeros y superiores. Por lo tanto, estos resultados permiten

evidenciar cuales fueron los factores de riesgo psicosocial que aumentaron los niveles de estrés, sentimientos de preocupación e inseguridad en la población de dicha empresa.

Este trabajo nos servirá como guía para nuestro trabajo investigativo, consideramos que, en nuestro trabajo al contar con una población mayor, podremos identificar mayor cantidad de factores de riesgos psicosociales por áreas, el cual nos permitirá diseñar un programa de riesgo psicosocial que contribuya a la mejora continua de los procesos y el bienestar mental de nuestra población para garantizar la calidad de vida de los colaboradores de Giga.

Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. Autor(es): Sandra Rocío Salamanca Velandia, Juan Miguel Pérez Torres, Andrey Fabián Infante Alvarado, Yésica Yurley Olarte Ardila. Institución: Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad de Santo Tomás Bucaramanga. Año de publicación: 2019.

En el artículo los autores analizaron los principales factores de riesgos psicosociales que pueden sufrir los empleados en cualquier tipo de entorno. La metodología que utilizaron para esta investigación fue la revisión narrativa de 40 documentos científicos a nivel nacional e internacional. Con una muestra de cuarenta artículos científicos de habla hispana incluidos en la revisión literaria. Como resultado identificaron que las organizaciones no realizan el diseño e implementación de programas o evaluación del riesgo psicosocial a sus colabóales, lo que conlleva a la aparición de problemas en la salud de los trabajadores de carácter físico y mental. Se concluye con esta investigación que la falta de identificación de los factores de riesgo psicosociales y la implementación y controles genera enfermedades laborales silenciosas que genere un desequilibrio del estado físico y mental, aumentando el ausentismo laboral que hace parte del planteamiento de nuestro trabajo.

Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Autor(es): Delvis Muñoz Rojas, Nataly Orellano, Hugo Hernández Palma. Institución: Psicogente Año de publicación: 2018.

Indican los autores que con el fin de intervenir y realizar acciones de prevención de los riesgos psicosociales, además de garantizar entornos laborales saludables y que debido a la globalización y cambios constatados económicos, sociales sufridos por las organizaciones, se hace necesario el estudio de los factores de riesgo psicosociales, teniendo en cuenta los determinantes sociales, la interacción laboral, las condiciones organizacionales y el desempeño, para con ello mejorar la productividad de los trabajadores y el crecimiento empresarial.

Importante resaltar en el texto el rol que tenido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud OMS, quienes han venido desarrollado actividades el tema de riesgo psicosocial desde el área de “salud ocupacional, la psicología organizacional y el desarrollo humano”, en los cuales el ambiente de trabajo la relación laboral y relaciones sociales, y que de manera conjunta con factores psicosociales, estas organizaciones realizan programas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores en los entornos laborales, donde el reto final está en cabeza de las organizaciones esta la aplicación de políticas y actividades propuestas de la OIT y OMS.

En el mismo sentido, determinar que los factores psicosociales afectan de manera directa la salud de los trabajadores a quienes esta expuestos a los mencionados factores y que son generados por las empresas cuando se presentan por ejemplo desigualdades.

Con relación a tendencias y orientaciones, estudios mencionan que los riesgos a los cuales están expuestos los trabajador, pueden impactarlo en su salud física y mental a corto, mediano o a largo plazo, ya que estudios científicos demuestran una mayor incidencia y creciente de factores de riesgo psicosociales, especialmente en el sector económico de servicios, además se resalta la importancia para que las empresas comprendan desde el área del Sistema de gestión en Seguridad y salud en el Trabajo, se realicen cambios de fondo en realizar inversiones en el factor humano, y con ello mejorar con ello la productividad y la

competitividad, productividad como el rendimiento de la actividad humana y que son muchos los factores internos y externos que intervienen en ella.

El comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud OMS sobre Medicina del Trabajo, como resultado a sus estudios y análisis mencionan que los factores de riesgo psicosociales son altamente nocivos en el desarrollo de la actividad laboral y que entre sus determinantes están la interacción entre individuo, el medio ambiente de trabajo, condiciones de trabajo, capacidades y necesidades humanas, y resaltan que dentro de las organizaciones actuales todo es cambiante lo que agrava el panorama.

Como es de conocimiento de todos hoy en día los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo, es indispensable que las organizaciones brinden ambientes de trabajo con un muy buen clima laboral, además que incentive la motivación y se aporte el bienestar que necesita para lograr la productividad deseada.

Metodología: explicativa revisión reflexiva de textos de autores y entidades a nivel internacional y nacional de la importancia de los factores de riesgo psicosociales.

Conclusiones: se hace necesario identificar los factores de riesgo psicosociales para las empresas e igualmente intervenirlos como el deber ser indicado desde los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, la empresa debe invertir recursos en el recurso humano como elemento esencial de la organización ya que con ello se mejora la productividad, las empresas se deben enfocar en el desarrollo del talento humano, las empresas deben gestionar acciones preventivas a los factores de riesgo psicosociales.

Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial y los efectos en el desempeño laboral.

Autor(es): Adriana Del Rocío Saza F, Martha Patricia Chávez G. Institución: Escuela colombiana de carreras industriales – ECCI. Año de publicación: 2018

Los autores realizaron el análisis de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en la empresa GLOBAL TECHNOLOGY SERVICES GTS SA, realizaron un estudio descriptivo

con el fin de determinar los factores que inciden en el desempeño laboral. Con el resultado de las encuestas se logró identificar en los factores extralaborales que los colaboradores de la organización perciben que sus condiciones de la vivienda y su entorno, el desplazamiento les generaba tensión y se reflejara en su rendimiento laboral. También, se logró identificar que debido a que tienen alta carga laboral, no pueden cumplir dentro del horario habitual sus funciones y deben trabajar horas extras para dar cumplimiento a las responsabilidades del cargo, por consiguiente, se ve afectado el tiempo que pueden disponer para compartir con sus familiares y eso afecta su calidad de vida. Otro aspecto que se pudo evidenciar con la aplicación de la batería era que los colaboradores no tenían claridad de los objetivos y consideran que su rol y sus funciones no están definidos afectando la eficacia de los procesos y por ende la productividad de la organización. A su vez, consideran que no existe una adecuada retroalimentación por parte de los líderes lo que dificulta a la mejora continua de los procesos.

Los autores realizaron un análisis al indicador de ausentismo laboral en la cual se evidencia varias incapacidades por migrañas, lo cual lo asociaron al estrés y lo relacionaron con el resultado en la encuesta de síntomas donde el 50% manifestó síntomas fisiológicos o emocionales. Este estudio nos servirá de guía para identificar que factores pueden estar afectando la productividad en la población de Giga y tener en cuenta los insumos que ellos utilizaron para poder diseñar el programa de intervención de riesgo psicosocial de Giga.

Diseño del Programa de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial para la población trabajadora expuesta de la empresa SoulMedical Ltda. en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID 19) en Colombia. Autor(es): Maryury P. Cassiani, Valeria E. Castillo, Keilly Y. Sarmiento. Institución: Escuela colombiana de carreras industriales – ECCI. Año de publicación: 2021.

Cassiani Maryury P., Castillo Valeria E y Sarmiento Keilly Y. identificaron los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales mediante la aplicación de la batería de instrumentos de evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y evaluaron el impacto que generó la pandemia Covid-19 y en la empresa SoulMedical Ltda. para posteriormente generar las estrategias de intervención con base a los resultados para poder mejorar las condiciones de los colaboradores en cuanto a bienestar y a su vez prevenir enfermedades.

La metodología que utilizaron los autores en un estudio estadístico descriptivos, ya que clasificaron variables cuantitativas obtenidas a través de los resultados de los cuestionarios aplicados y por otro lado organizaron la información utilizando la estadística.

Los autores realizaron el estudio aplicando cuestionarios y realizando entrevistas, el cuestionario era evaluación de riesgos psicosociales y las entrevistas fueron informales y con preguntas abiertas, realizadas a 134 trabajadores de la empresa, para esto hacen el trabajo en 5 fases. Con el resultado de toda esta información recopilada concluyeron que los riesgos extralaborales en SoulMedical se encuentran encaminados a las necesidades del entorno de los colaboradores sin embargo estos van relacionados con las particularidades de cada contexto familiar de cada colaborador lo cual hace de cada uno un ambiente completamente diferente a diferencia de los riesgos intralaborales que son valorados bajo un mismo espacio físico y de cierta forma en condiciones similares. En cuanto al Covid 19, ha generado una afectación por los cambios que traído acompañado de incertidumbres y miedo.

Este proyecto de grado realizado por los autores arriba mencionados nos servirá de soporte para tener bases sólidas en cuanto a cómo afectan los factores de riesgo psicosocial y como el Covid que nos llevó a el trabajo en casa, llevo para quedarse y los colaboradores que lo prefieren se sienten más seguros trabajando desde su casa y así poder entender y poder diseñar nuestra propuesta de programa de intervención del riesgo psicosocial, para la gestión

de factores de riesgo identificados que afectan la relación salud - trabajo post pandemia en la empresa Giga Colombia, con el fin de proporcionar entorno de trabajo productivos.

5.1.2 Estado del Arte Internacional

Análisis de la Implementación del Teletrabajo durante la pandemia del COVID-19.

Autor(es): Fernando Cortes Tello, Diego Silva Jiménez, Daniela Muñoz Marín, Romina Lizondo Valencia. Institución: Revista Pensamiento Académico. Año de publicación: 2021.

El objetivo de artículo de investigación académica fue analizar la implementación del teletrabajo en la ciudad de Chile como medida de emergencia de las organizaciones por el confinamiento que se estaba viviendo a nivel mundial por Covid- 19. La metodología que utilizaron para esta investigación fue la revisión narrativa de documentos relacionados con la legislación laboral referente al teletrabajo en Chile, riesgos y análisis epidemiológico-relacionados con el teletrabajo y la salud Ocupacional.

Los resultados del análisis de la investigación concluyeron que la implementación de teletrabajo tiene efectos en la salud mental y física de los trabajadores, afectando los aspectos extralaborales (entorno familiar y ocio). Al igual, se identificó que aún faltan estudios para identificar factores de riesgo osteomuscular y psicosociales existentes en un ámbito domiciliario. Como conclusiones, los autores consideran que el teletrabajo debe ser abordado de manera urgente por parte del estado chileno, con el ánimo de fortalecer la legislación laboral existente ya que existen muchos vacíos en cuanto a las capacitaciones por parte del empleador en temas de prevención y promoción de la salud y la implementación de sistemas de vigilancia epidemiológica que permitan controlar los riesgos que el teletrabajo que afecta la salud mental y física de los trabajadores Por otro último, se evidencia que los autores durante la investigación narrativa carecen de identificación de factores de riesgo en condiciones de teletrabajo como la exposición al ruido, temperatura, luz, agentes biológicos, entre otros, que

son de difícil identificación y control por parte de los responsables del sistema, los cuales son importantes tener en cuenta en la matriz de identificación de peligros y riesgos del sistema para poder ejercer controles preventivos y evitar enfermedades laborales y accidentes durante el trabajo en modalidad de teletrabajo.

Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Autor(es): Bernardo Moreno Jiménez. Institución: Universidad Autónoma de Madrid. Año de publicación: 2011.

El trabajo como riesgo, indica el autor en el texto que el trabajo a través de la historia si bien es cierto desarrolla las personas y les permite proveerse, también menciona además, que el trabajo puede menoscabar la salud no solamente la física sino también la mental, enmarca que en los tiempos del esclavismo e incluso posterior a este, el trabajo carecía de valor, donde el trabajo comprometía la salud de quienes lo desarrollaban, con el pasar del tiempo las condiciones laborales han ido cambiando a mediados del siglo pasado se promovieron leyes para fomentar mejores prácticas laborales desde las garantías y derechos individuales y con la expedición de los Derechos Humanos, las condiciones laborales han presentado mejoras con relación al tema de horas de trabajo laboradas, esfuerzos físicos de los trabajadores, condiciones de temperatura, condiciones de ruido y condiciones del medio ambiente de trabajo.

En el mismo sentido el autor hace mención a que las condiciones de salud que han sido desmejoradas, ya que solamente en los entornos laborales se han tenido en cuenta factores de riesgo físicos, químicos y ambientales, con los cuales a causa de no controlarse han propiciado accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población trabajadora a nivel internacional, incluso, aun en los países desarrollados que integran la OCDE, y ni que decir sobre los países que no hacen parte de la OCDE y que carecen tanto de cultura como de recursos para tratar estos temas de interés social, donde el rol de la Organización Internacional de Trabajo OIT desde 1999, pretende crear políticas para la aplicación del

Trabajo Decente que enmarca la protección del trabajador con relación a la salud física como mental.

Como bien lo menciona el texto el concepto de riesgos laborales también ha sido cambiante en el tiempo, a través de este cada vez ha tomado más relevancia el tema de salud en entornos laborales con en el “reconocimiento del derecho del trabajador a su integridad física, mental y social”, salud como un derecho reconocido a los trabajadores para su protección física y mental.

En el marco de la protección en salud de los trabajadores, a que hoy son de vital importancia, se empieza a hablar en el siglo pasado a eso de los años 1984 de los factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales, donde la Organización Internacional del Trabajo OIT, menciona la importancia y complejidad de lo que representan estos factores sicosociales en los ámbitos labores y lo que implica al trabador en su salud ya que son connotadas como el conjunto de percepciones, experiencias y abarcan aspectos tales como: “la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos” y que afectan la salud y la conducta de los trabajadores y que son de difícil manejo.

Como se hace relación en el texto el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) 1987, la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida, realiza cada cinco años una encuesta sobre las Condiciones de trabajo en Europa, y en España el INSHT se desarrollan encuestas sobre condiciones de trabajo con análisis psicosociales que ha dado como resultado acciones sobre la mejora de las “condiciones físicas, ambientales y ergonómicas del trabajo, los cambios organizacionales del trabajo y el desarrollo del trabajo terciario, dedicado a los servicios y la atención a las personas”, además orientan sus esfuerzo a que las organizaciones sen cada día más saludables y positivas.

Metodología:

Explicativa revisión reflexiva de textos de autores y entidades de orden internacional con tendencia europea en el tema de los factores y riesgos laborales psicosociales.

Conclusiones: El en análisis a la tesis escrita por Bernardo Moreno Jiménez, Universidad Autónoma de Madrid, España, sobre factores y riesgos laborales psicosociales:

conceptualización de trabajo, salud y factores psicosociales, historia y cambios actuales se puede evidenciar la línea de tiempo sobre la aparición de los conceptos de factor de riesgo psicosocial, además se observa que la comunidad Europea desarrollo estrategia de encuestas y que ha realizado la debida intervención a los factores de riesgos sicosociales, orientando a las empresas dentro de sus resultados q evaluaciones y encuestas a proponer empresas saludables y positivas, se deja claro el en texto los conceptos de salud, riesgos laborales y trabajo, se indica que los factores y los riesgos psicosociales no son un tema secundario en la Salud de los trabajadores y que este debe atenderse de manera prioritaria.

Trabajo decente. Concepto e indicadores. Autor(es): Dharam Ghai. Institución: Revista internacional del trabajo. Año de publicación: 2003

La Organización Internacional del Trabajo OIT, en la Conferencia Internacional del Trabajo número 87.a, celebrada en 1999 en Ginebra - Suiza, en la cual se trazaron los nuevos retos y desafíos orientados a nivel mundial a trabajar con esfuerzos conjuntos en programas de acción en la aplicación, para esa fecha empieza incursionar a nivel mundial con el nuevo concepto del Trabajo Decente, que integra además cuatro elementos importantes “el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social”.

Trabajo decente como directriz primordial aplicada en la acción del trabajo para el nuevo siglo XXI y que no es ajena a nuestro entorno colombiano, ya que el trabajo es un derecho fundamental protegido desde nuestra Constitución Política y que aplica a nuestra investigación de trabajo de grado, ya que en los entornos laborales es donde se generan los

acontecimientos, situaciones o hechos, consecuencia del medio en que realiza la actividad laboral una la persona y que genera factores de riesgo psicosocial menoscabando su salud tanto física como mental de los trabajadores.

Como concepto el trabajo decente a hoy es más reconocido en los países a nivel mundial, indica el texto, abarca todas las actividades económicas, clases de trabajo, trabajadores asalariados – independientes - informales, la seguridad en el trabajo, remuneración, salubridad, y muy importante el tema de seguridad social integral, como elementos fundamentales para el desarrollo efectivo de la sociedad, además relaciona la importancia de erradicar la discriminación laboral, el trabajo infantil y el forzoso, y que en el mencionado trabajo decente se promueva el dialogo social, donde las empresas además de todas sus responsabilidades que les corresponden por ley, tendrán que tener muy en cuenta las opiniones de los trabajadores, además de coordinar trabajando conjunto con las autoridades de los países quienes realizan la vigilancia y control de la relación laboral.

Dada la importancia del trabajo decente y de los retos y desafíos que este trae la OIT, la organización trabaja buscando un elemento de evaluación, indicador de medición con múltiples criterios para determinar el objetivo y medir lo alcanzado, relata el texto, que ya existen múltiples indicadores de comparabilidad que incluyen estadísticas sociales, pero los resultados varían en la aplicación en los países, concluyendo entonces que los indicadores varían en la comparabilidad según el grupo de países en la aplicación internacional por sus características propias estructurales e institucionales ya que solo miden en un margen la situación.

Al artículo presenta diferentes resultados de aplicación de indicadores del trabajo decente aplicados a nivel mundial con resultados medibles para algunos países, para lo cual utilizaron determinantes como la faceta del empleo -posibilidades de empleo Cuadros 1-2. Tasa de empleo por población ocupada, porcentaje de la población activa; El empleo remunerador Cuadro 3 midió la pobreza de un grupo de países industrializados escogidos, Cuadro 4. Calcula

porcentajes de trabajadores de un grupo escogido de países en desarrollo hacia 1997,

Cuadro 5. Indicadores de desarrollo humano de un grupo escogido de países en desarrollo; Las condiciones de trabajo; Indicadores del trabajo decente: la faceta de la seguridad social,

Cuadro 6. Gasto público en seguridad social en un grupo escogido de países; se evaluó la faceta de los derechos fundamentales como las disparidades entre los sexos, entre otros.

Metodología: Descriptiva, describe las acciones que se propone la OIT a realizar.

Conclusiones: mediante la Conferencia Internacional del Trabajo número 87 el reto es trabajar mínimamente con los países miembros de la OIT la aplicación del Trabajo Decente, desarrollar el concepto de Trabajo Decente con aplicación a sus 4 elementos fundamentales el empleo, la protección. Social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social, dialogo social donde los intervinientes son las empresas, los trabajadores y las entidades de vigilancia y control, para el Trabajo Decente el reto y el desafío para el siglo XXI es estructurar objetivos y poder medir lo alcanzado desarrollando una herramienta de evaluación que aplique a nivel mundial, Como posición personal aportamos que como elemento innovador en el artículo se encuentra el concepto del dialogo social, el cual para nuestro contexto colombiano no es de fácil la aplicación ya que los empleadores tienen la posición dominante de la relación laboral y los trabajadores no se manifiestan en manifestar sus derechos por miedo a perder sus trabajos.

Factores de riesgos psicosocial en las organizaciones de la costa y sierra del Ecuador. Revisión documental de los trabajos de titulación de grado y postgrado de las carreras en un período del 2017-2021. Autor(es): Flores Martínez, Julia Etelvina. Institución: Facultad de jurisprudencia y ciencias sociales y políticas carrera de trabajo social. Año de publicación: 2022

La autora indica que con el análisis de 15 tesis de grado que tienen como problemática el riesgo psicosocial en los entornos laborales, afectando la productividad, propone para su estudio considerar el análisis de la teoría de bifactorial en el Ecuador en busca de desarrollar instrumento para obtener datos sobre la problemática citada.

En el análisis sobre los riesgos psicosociales presentes en los colaboradores de los diferentes sectores económicos de su país dieron como resultado que los principales problemas hallados fueron “la doble presencia, inseguridad, estrés laboral, burnout “síndrome del trabajador quemado”, mobbing “acoso laboral”, desempeño laboral, haciendo una comparación que dichos factores de riesgos psicosociales existían en el ambiente laboral antes de la pandemia y que fueron agravados por esta, que desencadenaron problemas psicosociales, generando afectaciones físicas, mentales y familiares, por la exigencia del empleador al trabajador no solo en el cumplimiento del rol sino también, en las exigencias del medio ambiente donde se vieron obligados a laborar.

Con relación a la teoría bifactorial estudio con énfasis en el factor humano se indica rendimiento de los trabajadores, con base a los niveles de satisfacción que se presentan a la hora de laboral, además se resalta el estudio de la teoría de la motivación.

Metodología: Enfoque cuantitativo a nivel descriptivo por medio de una revisión bibliográfica

Resultados: Los resultados del estudio indicaron la presencia del Trabajador Social como mecanismo de intervención para gestionar niveles de riesgo psicosocial en las organizaciones.

Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú.

Autor(es): Ma Del Refugio López Palomar, Sara Adriana García Cueva, Manuel Pando Moreno.

Institución: universidad de Guadalajara, México. Año de publicación: 2022

En esta investigación los autores buscaron determinar la prevalencia del burnout y su relación con la presencia de factores de riesgo psicosocial laborales, percibidos como negativos en trabajadores de la Población Económicamente Activa (PEA) de Lima, Perú. Los autores utilizaron un método de estudio descriptivo, la metodología utilizada fue la aplicación del Inventory General Survey (MBI-GS)¹, instrumento que consta de 16 ítems y evalúa 3 dimensiones: Desgaste Emocional, Cinismo y Eficacia Profesional, y la aplicación de la escala de Factores Psicosociales. aplicación realizada a 339 colaboradores y con un mínimo de un

año en el cargo, que sean subordinados en la empresa y se les aplicó una encuesta a los diversos cargos de la compañía.

Como resultado se encontró información relevante en cuanto al rango de edad, género, estado civil, datos laborales, los cuales se caracterizan por presentar una alta rotación de personal en un 57,94%. También se encontró burnout muy alto en la dimensión desgaste emocional o agotamiento (6,22%), asociado con 4 diferentes factores de riesgo psicosocial; siendo las exigencias laborales el mayor factor de riesgo con la dimensión cinismo de burnout; lo anterior deja de manifiesto que ante las exigencias laborales, los trabajadores expresan actitudes cínicas como mecanismo de defensa, por lo que se concluye que la prevalencia del burnout se relaciona significativamente con los factores de riesgo psicosocial, de ahí que las organizaciones deben prestar especial atención en estos factores.

Los resultados de este estudio arrojaron la necesidad de emprender medidas y estrategias para el establecimiento de políticas que promuevan la salud en el trabajo a través de la aplicación de las normas vigentes en materia de factores de riesgo psicosocial, que minimicen los daños a la salud como el burnout que afecta física y mentalmente a los trabajadores, la productividad de la empresa y los gastos en atención de la salud.

Esta investigación nos servirá de guía para poder establecer si la baja productividad en GIGA Colombia está asociada al agotamiento y la carga de trabajo o con la desmotivación de volver a trabajo en sitio, gracias a esta investigación podemos analizar y estudiar mayor cantidad de información en cuanto a los factores de riesgos el cual nos permita cumplir con nuestro objetivo principal.

5.2 Marco Teórico

5.2.1 Factores Riesgo Psicosociales y su Relación Salud – Trabajo Post Pandemia

Los factores de riesgo psicosocial en Colombia han tenido un tratamiento especial, con mayor rigor científico y mejores instrumentos para su medición y gestión, a partir de la publicación de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social en Colombia (hoy Ministerio del Trabajo), partiendo del siguiente concepto: " Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas(Derecho del Bienestar Familiar ESOLUCION_MINPROTECCION_2646_2008], s. f.)."

Dicha definición, comparte sus contenidos con la definición del comité mixto OIT-OMS, lo que da cuenta que este tema es universal y de interés global. Esta definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

La identificación de los factores psicosociales retoman elementos de los modelos de: Demanda - Control - Apoyo Social de Karasek, Theorell (1990) y Jonhson "propone una explicación al proceso de estrés, motivación y aprendizaje en el trabajo, considerando las características psicosociales de las condiciones laborales y sus implicancias en la salud y en la productividad (Fernández-Arata & Calderón-De la Cruz, 2017)" con la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se espera que las organizaciones identifiquen el nivel de riesgo y desarrollen estrategias de intervención para disminuir el efecto de estrés laboral por demandas del trabajo como la ansiedad, fatiga y enfermedades físicas, baja motivación, entre otros; del modelo de Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa de Siegrist (1996 y 2008) "El modelo se centra en el rol e importancia del trabajo remunerado, la amplia gama de estrés y carga en el trabajo (esfuerzo físico y psicológico) así

como varios tipos de recompensa (estima, seguridad laboral, salario, promociones dentro del trabajo)(Canepa et al., 2008)”; es el resultado del desequilibrio entre los esfuerzos que el colaborador invierte en el desempeño de sus funciones y las recompensas que recibe. Como resultado del estrés laboral debido a la cantidad de esfuerzo que los colaboradores dedican al trabajo extrínseco y la motivación intrínseca para cumplir con las demandas requeridas. Con este modelo es viable encontrar un equilibrio entre una condición saludable en un ambiente laboral donde se encuentra tanto retroalimentación, como recompensas positivas y se valore objetivamente el esfuerzo realizado por el colaborador. Además de recibir compensaciones materiales y/o económicas donde deben ser claras e imparciales para toda la organización, donde el colaborador se sienta en una empresa donde su experiencia laboral sea una experiencia grata. Y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005), este modelo parte del supuesto de que la persona, el entorno y el trabajo son cambiantes al igual que sus relaciones. Por lo anterior, este modelo pretende medir la intensidad, el tiempo de exposición y la frecuencia de los factores de riesgo para conseguir una valoración más ecuánime.

A partir de estos modelos, es fácil interpretar que el sujeto que trabaja se enfrenta a unas demandas o exigencias del trabajo, tiene elementos personales de conocimiento, personalidad y destreza que le facilitan su desempeño y la organización del trabajo condiciona el ritmo, la calidad y los elementos con los cuales se cumple el trabajo. Se espera que dicha relación entre demandas del trabajo, habilidades de las personas y organización se mantenga en equilibrio para beneficio de las personas y de la organización.

En esta interrelación surgen factores positivos y negativos. Los positivos se refieren a aquellas situaciones y factores de la organización empresarial que se configuran en agentes que benefician la salud, propician el bienestar del trabajador, provocan satisfacción personal y aumento en el cumplimiento de las metas de la organización; los negativos harán referencia a

las condiciones contrarias y que representan un riesgo para el colaborador en su integridad psicológica y en su interrelación social.

En el caso en que se encuentre un desbalance, quizás las personas experimenten una pérdida del control en sus aspectos laborales, personales y sociales y la interrelación con el trabajo sea una condición de riesgo para la salud del individuo, entendiendo que son factores de riesgo hacia la persona. Científicamente, las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales se han clasificado y operacionalizado para comprenderlas mejor e intervenirlas con una visión más objetiva. A continuación, explicaremos las 3 condiciones, que se evalúan.

5.2.1.1 Condiciones Intralaborales.

Con la aplicación de la batería en las organizaciones, se pretende evaluar 5 dominios intralaborales que son:

a. Demandas del trabajo: “se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo, cuantitativas, de carga mental, emocionales, etc”(Naranjo, 2011). En las demandas cuantitativas del trabajo se pueden evidenciar en riesgo alto la presencia de reducciones del tiempo de descanso, inadecuada organización interna de los horarios, escasez del personal, poca disponibilidad en tiempos de descanso. Por otro lado, las demandas emocionales están muy ligadas al tipo de servicio que preste el colaborador, ejemplo: cuando los colaboradores del área de soporte usualmente durante la atención de casos se exponen a agresiones físicas, verbales y psicológicas por parte de los usuarios. Finalmente, la carga mental depende del grado de detalle de la tarea, es más probable encontrar riesgo alto en perfiles de cargo como los financieros o contabilidad que requieren de más atención al detalle que un perfil de cargo como servicios generales o mensajería.

b. Control sobre el trabajo: “es la posibilidad que el trabajo le da al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diferentes aspectos que intervienen en su realización, como: claridad del rol, capacitación, etc”(Naranjo, 2011). Es muy importante que la organización

defina y socialice a los colaboradores durante el proceso de vinculación laboral su perfil de cargo y funciones, con el fin de que tenga claridad y alcance de su rol dentro de la organización. Al igual es muy importante que las organizaciones diseñen, socialicen, sensibilicen y den seguimiento a los planes de capacitaciones, esto le va a permitir al colaborador sentir mayor confianza en el desarrollo diario de sus actividades y le permitirá ir desarrollando habilidades blandas que enriquecerán su trabajo.

c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: “son los tipos particulares de relaciones sociales que se establecen entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores”(Naranjo, 2011). Cuando en las organizaciones se promueve una cultura organizacional colaborativa, permite que exista mejores lazos de relacionamiento entre todos sus compañeros y jefes y esto se verá reflejado en el resultado final del servicio al cliente. Un buen liderazgo en la organización genera mayor motivación, satisfacción y compromiso por parte de los colaboradores, generando un impacto directo y positivo en la consecución de los objetivos corporativos, el rendimiento y productividad operacional, por lo anterior, es importante que los líderes se capaciten constantemente para generar habilidades de gestión y comunicación que les permita brindar pautas y directrices claras sobre cómo deben realizar su trabajo, bajo qué parámetros y, además, proporcionarles apoyo y soporte emocional a través de establecimiento de herramientas de retroalimentación constantes.

d. Recompensa: “es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, como: la financiera, de estima, etc”(Naranjo, 2011). Como lo mencionábamos anteriormente el modelo de Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa de Siegrist (1996 y 2008) son potenciales estresores aumento el efecto perjudicial sobre la salud, es por esto por lo que las organizaciones deben propender en recompensar a sus colaboradores por el esfuerzo y logros de su trabajo. Una manera de evaluarlo es mediante una herramienta de medición de desempeño, que se realiza usualmente durante el periodo de

prueba y de manera anual. Algunas organizaciones lo realizan a final de año y con base al resultado se generan los ajustes salariales del siguiente año. Otra manera de mitigar este riesgo es con el cumplimiento del pago salarial en las fechas establecidas en el contrato laboral. También es una fuente de riesgo esta dimensión cuando las organizaciones no le prestan atención al diseño e implementación de un plan de bienestar, este es muy importante debido a que los colaboradores en un mercado competitivo hoy en día buscan un lugar de trabajo que ofrezca buen reconocimiento salarial, oportunidades de desarrollo para el trabajador, beneficios e incentivos. Y esto a su vez genera menos rotación salarial y menor costo en las organizaciones en entrenamientos (inducción). Se refiere al sentimiento de identificación con la organización y sus valores, así como la percepción de estabilidad laboral asociado a la organización. También se refiere al sentido de realización personal al desempeñarse en su trabajo. Este factor se convierte en una fuente de riesgo cuando no existe identificación con la organización ni sus valores. También es fuente de riesgo cuando se percibe el riesgo de perder el trabajo o cuando están poco satisfechos o apáticos con las labores que realizan.

5.2.1.2 Condiciones Extralaborales.

En cuanto a las condiciones extralaborales de la batería se pretende evaluar 7 dominios los cuales toman como referencia los factores que engloban al colaborador fuera del ámbito laboral que son de índole social y psicológico, que están externas a la organización pero que influyen de manera directa en el desempeño del colaborador, los dominios son:

a. Las características de la vivienda y del entorno: tamaño de la vivienda, clase de pisos. número de habitaciones, lugares de almacenamiento, calidad de los acabados, estrato y sector donde se ubica la vivienda, es una fuente de riesgo cuando las condiciones de la vivienda son marginales

b. Las relaciones familiares o intrafamiliares son las interrelaciones que se dan entre los diferentes integrantes de la familia. Como el colaborador percibe el grado de unión familiar, el estilo de la comunicación, como afrontan los problemas o como expresan las diversas emociones, aceptar los diferentes tipos de personalidades, diferentes intereses, como manejan las normas de convivencia, es fuente de riesgo cuando los intereses de cada miembro de la familia se vuelven conflictivo, cuando se percibe que la ayuda y apoyo del núcleo familiar no existe o es escaso

c El desplazamiento entre la casa y el lugar del trabajo y viceversa facilidad y comodidad del transporte que utiliza el colaborador para despasarse a su sitio de trabajo y de su trabajo a la casa. Incluye también la duración del recorrido en tiempo, es fuente de riesgo cuando el transporte se hace complicado e incómodo o el recorrido de la distancia es prologado.

d. La situación económica del grupo familiar es el poder adquisitivo económico que tiene el grupo familiar para poder sufragar los gastos básicos, es factor de riesgo cuando los ingresos son más bajos que los egresos y no pueden sustentar las necesidades básicas o cuando las deudas económicas son difíciles de cancelar.

e. El tiempo fuera del trabajo. El tiempo que el colaborador utiliza para sus actividades extralaborales sean de ocio o actividades de responsabilidad personal, por ejemplo, estudio. Es factor de riesgo cuando el tiempo con el que cuenta es limitado e insuficiente

f. Comunicación y relaciones interpersonales tipo de comunicación y relaciones que utiliza el colaborador con sus amigos y allegados, tipo de vinculo y afinidad, es factor de riesgo cuando la comunicación es deficiente y la convivencia en general es deficiente

g. Influencia del entorno extralaboral en el trabajo influencia de las relaciones familiares, de amigos y allegados y como afectan estas en la productividad o las relaciones con sus pares,

jefes y demás miembros de la organización; es una fuente de riesgo cuando las relaciones con los compañeros de trabajo se afectan a raíz de su entorno extralaboral.

Estas dimensiones afectan profundamente al colaborador por su grado de impacto, pero cabe destacar que relativamente hace poco menos de 14 años el gobierno a través del Ministerio de Protección Social legislo en Colombia la obligatoriedad de evaluar los factores de riesgo psicosocial para así diseñar un programa para la promoción y prevención de la salud. El estudio de estas dimensiones es relevante ya que nos ayuda a determinar el nivel de estrés de los colaboradores y su influencia en la productividad de la empresa, ya que los aspectos personales individuales tienen efectos globales sobre la salud del colaborador debido a la forma de responder a estas dimensiones.

5.2.1.3 Condiciones Individuales.

Las condiciones individuales es el tercer tipo de las condiciones que se evalúan en la batería de riesgos psicosociales, en esta se tiene en cuenta la información de la población e información ocupacional, el objetivo de estas es el estudio de la población donde principalmente se miden de una forma cuantitativa revisando las características generales, las cuales reúnen una serie de particularidades propias de cada colaborador con sus respectivas variables, que son importantes y relevantes ya que estas varían en la percepción de la población organizacional y en el impacto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

En cuanto a las variables que se tienen en cuenta en la información sociodemográfica son las que están contempladas en la resolución 2646 de 2008 artículo 8 literal a Como conclusión las tres condiciones, intralaborales, extralaborales e individuales tienen una correspondencia dinámica a través de las diferentes percepciones cognitivas y experiencias que tienen los colaboradores y estos influyen en la salud, el desempeño laboral y la

productividad de manera directa en los individuos, ya que las tres son generadoras de riesgo en el entorno laboral, el entorno externo y en las características de casa persona.

5.2.2 Impacto de la Pandemia Frente al Trabajo en Casa Durante el Confinamiento

La pandemia por el COVID-19 obligo a las organizaciones desde marzo de 2020 de todo el mundo a realizar grandes cambios, para dar continuidad a sus procesos críticos del negocio. “El paso a una fuerza laboral totalmente flexible ha sido una necesidad provocada por la pandemia de COVID-19, pero solo acelera lo que hemos creído durante mucho tiempo: la flexibilidad total es la extensión natural de la adopción de la diversidad en todas sus facetas. Equilibrar la aparente libertad de la flexibilidad de la fuerza laboral con la necesidad de mejorar la productividad, no solo mantenerla, es el verdadero desafío para los líderes de cualquier empresa contemporánea en 2020 y más allá. X Blair Vernon, Director Ejecutivo de empresa de servicios financieros, Nueva Zelandia” (El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, 2020), aun que antes de la pandemia existían algunas empresas a nivel mundial con modelo de teletrabajo, hoy en día se puede evidenciar que el impacto fue positivo porque demostró que las organizaciones tanto privadas como públicas de algunos sectores económicos pudieron de una manera gradual y acompañado de herramientas tecnologías de información, adoptar el modelo de trabajo en casa o teletrabajo tiempo parcial o a tiempo completo y este fenómeno de adaptación se ha ido aumentando gradualmente a lo largo del tiempo.

Durante la emergencia sanitaria de COVID-19, el trabajo casa o teletrabajo han demostrado ser modelos de trabajo útiles para garantizar la continuidad operativa de los negocios. Los trabajadores perciben que algunos de los impactos positivos que trajo la pandemia, incluyen la disminución del tiempo de desplazamiento diario, consideran los

trabajadores que en casa son más productivos porque sienten que no tienen distracciones de la oficina y algunas veces trabajan más que en sitio, debido a que los empleados en sitio consideran que están pasando más tiempo en reuniones de equipos, por último, ven una gran oportunidad para conseguir un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional. El teletrabajo es un modelo de trabajo que permite a los trabajadores tener un horario más flexible y la autonomía de trabajar fuera de las instalaciones del empleador. Sin embargo, no todos los impactos fueron positivos para muchos, durante la pandemia en Giga Colombia se evidenció a través de encuestas y el indicador de ausentismo laboral, que no todos los colaboradores se lograron adaptar rápidamente a los cambios generados por el confinamiento obligatorio debido a que muchos de nuestros colaboradores viven solos y la pérdida de contacto con los compañeros de trabajo generó la aparición de enfermedades producto del estrés que esto les producía como alteraciones del sueño, ansiedad y depresión.

Otro impacto que generó el trabajo en casa durante el confinamiento por COVID 19 es que algunos de los colaboradores que tenían a su cargo niños menores de 12 años debido al cierre de los centros educativos tuvieron que compartir espacios de trabajo generándoles un gran desafío, siendo un reto para los trabajadores equilibrar sus responsabilidades laborales y de cuidado y aprender a gestionar la vida laboral y la vida privada.

Algunos de las características del negocio de Giga Colombia que favoreció la adaptación del trabajo en casa y que generó menos impacto que a otras organizaciones fue su estructura económica, el sector de servicio, los sistemas de información que se utilizan para el trabajo diario y las herramientas tecnológicas que se tenían para los puestos de trabajo, ejemplo si un trabajador no contaba con internet en su casa desde el plan de datos del celular corporativo podía anclar su computador y trabajar sin ningún problema. “Por consiguiente, los países en que una gran proporción de los puestos de trabajo corresponden a sectores como las TIC, los servicios profesionales, las finanzas y los seguros y los sectores de la administración

pública pueden movilizar una mayor proporción de la fuerza laboral a trabajar desde casa, mientras que los países que dependen en gran medida de sectores como la industria manufacturera, la agricultura, la construcción y el turismo tienen menos posibilidades de hacerlo” (El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, 2020). De lo anterior se puede concluir, que la posibilidad de trabajar desde casa aumenta con el nivel de desarrollo económico del país.

La OIT es su libro el teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica, presente guía práctica para las organizaciones que desean hoy en día continuar con el modelo de teletrabajo, “se examina la forma en que las organizaciones pueden fomentar la resiliencia, mejorar las prácticas de gestión, crear una cultura organizativa basada en la confianza y reducir los obstáculos a un ecosistema de teletrabajo eficaz que salvaguarde la salud y el bienestar de los empleados, al tiempo que se cumplan eficazmente los compromisos y objetivos de la organización” (El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, 2020). En Giga Colombia se evidencia que en algunas áreas de la organización han demostrado que los colaboradores trabajan desde la casa más horas que cuando están trabajando sitio y sienten que tiene mayor carga laboral que antes, sin embargo, la productividad ha disminuido y se ve reflejado en las cifras de ganancias del primer semestre del 2022 de la compañía, por lo anterior, consideramos que este tipo de guías que da la OIT son útiles para la organización ya que permite verificar que buenas prácticas de gestión se pueden adoptar para obtener un mejor resultado si se desea continuar después de la emergencia sanitaria con la implementación del trabajo.

La alta dirección y los líderes de proceso tienen un papel fundamental en la mitigación del impacto en la relación salud y trabajo. “Estos objetivos pueden alcanzarse si se comunican de forma eficaz expectativas realistas, se establecen plazos alcanzables en los que se tenga en cuenta el contexto sumamente inusual en el que se desarrolla actualmente el teletrabajo y se

asegure al mismo tiempo la continuidad de las actividades y el nivel de rendimiento requerido. Por el contrario, las expectativas poco realistas y la presión adicional sobre trabajadores ya sobrecargados pueden llevar a que estos se desvinculen y aumentan el riesgo de síndrome de agotamiento profesional. Además, las empresas deben ser conscientes del aumento de las exigencias de trabajo de los propios directivos que puede resultar de la gestión de equipos remotos”(El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, 2020).

Con este trabajo pretendemos diseñar un programa para Gestión del riesgo Psicosocial de Giga Colombia para disminuir el grado de impacto generado por la pandemia de COVID-19, teniendo en cuenta que la mayor productividad se dio en trabajo en sitio, se hace indispensable analizar los factores de riesgo psicosociales identificados durante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en octubre del 2021, analizar el indicador de ausentismo laboral del primer semestre del 2022 y diseñar encuestas que nos permitan identificar que está influyendo en la relación salud -trabajo hoy en día, para con ello poder gestionarlos mediante el programa de intervención de riesgo psicosocial.

5.2.3 Relación Salud - Trabajo

En la presente investigación encontramos la importancia de la relación salud – trabajo, conceptos que se encuentran mutuamente relacionados y anclados a los factores psicosociales, el trabajo se realiza con el fin de satisfacer unas necesidades básicas en nuestras vidas, en la cuales la persona desarrolla sus capacidades físicas, mentales, intelectuales y sociales, pero en los entornos laborales no siempre están dadas la mejores condiciones, por lo cual, en cualquier momento pueden aparecer situaciones que impacten de manera negativa a los colaboradores ya que están expuestos a laborar en ambientes adversos, deplorables, inadecuados y desfavorables, que pueden desencadenar enfermedades con

efectos negativos para la salud de las personas, es la relación de causalidad con el nexo de la patología sufrida, si esta se decreta que es originada por el trabajo.

El elemento más importante en el trabajo es el colaborador, el cual debe laborar en buenas condiciones de salud, y la responsabilidad de los empleadores es garantizar que dichas condiciones no menoscaben la salud de las personas en los lugares de trabajo, en las cuales además influyen en la capacidad física y mental de la persona, el medio ambiente donde se desarrolla la actividad productiva, las condiciones de vida y ambientes donde debe desenvolverse, en procura de brindarse los recursos necesarios para su supervivencia, sin embargo, estos ámbitos pueden impactar ya sea de manera positiva y negativa en las personas.

En estudios realizados en Naciones Unidas por la Organización Internacional del Trabajo OIT, en junio de 2019 en el blog de mirada mundial, indican que “Millones de trabajadores en todo el mundo sufren enfermedades y discapacidades debidas a condiciones de trabajo inseguras y dañinas. Se estima que cada año mueren prematuramente alrededor de 2 millones de trabajadores a causa de un entorno laboral inseguro o dañino”(A new ISO standard for managing psychosocial risks, s. f.), donde los expertos mencionan que la salud es un derecho fundamental y que será una de las tareas de la OIT continuar desarrollando actividades en la defensa de un trabajo digno orientados a la preservación de la salud con impacto a nivel mundial.

En el mismo sentido la Organización Mundial de la Salud en su página oficial en el blog de enero de 2019, en artículo publicado sobre “La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial”(La salud mental en el lugar de trabajo, s. f.), hacen mención a la transformación y mejora que han tenido los lugares de trabajo con relación a la aplicación de las tecnologías de la comunicación, que permiten trabajar a distancia aumentando la productividad en beneficio de la empresa, sin embargo, indican que no se han tenido en cuenta

el bienestar mental de las personas que dan como resultado el estrés a causa del trabajo como fuente de problemas a nivel emocional y de sufrimiento por presentarse situaciones de horarios de trabajo prolongados, deficiencias en la comunicación, acoso psicológico, angustia, ansiedad, agotamiento, entre otras, en lo que se puede concluir que siempre van de la mano la salud y el trabajo.

5.2.4 Instrumentos Propuestos Para Medir el Impacto de los Factores de Riesgo Psicosocial Dentro de la Organización

En Colombia a partir de la Resolución 2646 de 2008, se dio la directriz para comenzar mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, la intervención a los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones. El Ministerio de Trabajo y de Protección Social en el año 2010 en conjunto con la Pontificia Universidad Javeriana diseñaron una batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual permite la valoración e identificación de los factores psicosociales para las empresas públicas y privadas en Colombia, dependiendo el nivel de cargo de cada trabajador, se utilizan cuestionarios de dos tipos diferenciados como forma A y forma B.

La reciente Resolución 2764 de 2022 emitida por el Ministerio de Trabajo de Colombia, continúa reglamentando las responsabilidades empresariales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y control permanente a la exposición de los factores de riesgos psicosociales y estudio y determinación de origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Como instrumento metodológico para esta investigación se elaborará una encuesta de tipo descriptivo evaluativo a los 38 colaboradores de Giga, mediante el modelo de trabajo realizado por la universidad de Navarra, aplicando dos tipos de criterio de investigación. El trabajo para desarrollar por el equipo nuestro de investigación es través del análisis del resultado de la batería de riesgo psicosocial y las encuestas aplicadas y los indicadores de

ausentismo laboral del último año, identificar a profundidad los factores psicosociales que están impactando la organización producto de la pandemia y así poder diseñar un programa de riesgo psicosocial efectivo post pandemia en Giga Colombia.

5.3 Marco legal

Como elementos fundamentales de la presente investigación se realiza la consulta, revisión de normativa, revisión de conceptos internacionales y nacionales sobre los factores psicosociales, con relación a la salud de los colaboradores post pandemia; además, dentro del presente marco legal resaltamos la legislación vigente Colombiana orientada a las obligaciones de los empleadores en la realización de acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad que hacen parte integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.3.1 Marco Legal Internacional

Norma ISO 45001:2018 expedida por la Organización Internacional de Normalización (ISO) en el 2018, indica a las empresas los requisitos mínimos que debe contener un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de que las empresas brinden lugares de trabajo seguros y saludables, proporcionando herramientas para la creación de la cultura de la seguridad, invitando a la participación de los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la organización, motivando acciones para la prevención accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con la filosofía de la mejora continua, la cual impacta en el propósito de poder realizar un programa para la gestión de los riesgos psicosociales aplicable a la empresa Giga Colombia, en cumplimiento a una de las obligaciones del empleador en la prevención de los peligros y gestión de los riesgos en todo contexto laboral.

Como buena noticia y dada la importancia de la salud mental de la población trabajadora en la presente investigación hemos hallado que la Organización Internacional de Normalización (ISO), publicó en agosto de 2021 la norma ISO 45003:2021, la cual han llamado seguridad y salud psicológica en el trabajo: gestión de riesgos psicosociales la cual hace parte del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, convirtiéndose en herramienta para el diseño, implementación y seguimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo SST, para beneficio de los trabajadores en la parte psicosocial integrando aún más la importancia en la salud mental para los entornos laborales.

Dentro de las normas supranacionales encontramos también la Decisión 584 de 2004, instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, norma que en Colombia empieza hablar del contenido del “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como el Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivo en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos”(Decisión 584 de 2004 - Instrumento Andino de SST, s. f.), la cual unifica criterios de seguridad y salud en el trabajo para los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones, para la cual se determinan obligaciones a los países adscritos en cumplimiento de lo anterior y de los empleadores a realizar acciones de promoción y prevención para la salud tanto física como mental en los colaboradores de todos los niveles de la organización.

Además, también encontramos la Resolución 957 de 2005 expedida por la Comunidad Andina de Naciones la, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, norma que determina los componentes que deben contener los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en el ítem b) “Gestión técnica: 1. Identificación de factores de riesgo 2. Evaluación de factores de riesgo 3. Control de factores de riesgo 4. Seguimiento de medidas de control”(«Resolución 957 de 2005 - Comunidad Andina», s. f.), de total

obligatoriedad para los países miembros que busca además unificar los criterios de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Aclaremos, que no hemos encontrado normativa internacional expresa sobre factor sicosocial y factores de riesgos sicosociales, lo que hemos hallado en la presente investigación son múltiples y muy interesantes conceptos y definiciones sobre el tema, entidades como la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud OMS, que, si bien es cierto, son definiciones, para Colombia por hacer parte de los tratados y convenios internacionales suscritos, entran hacer parte de nuestro bloque de constitucionalidad, se deben de adaptar dichos conceptos en ordenamiento jurídico, como una norma reglamentada, ya que Colombia hace parte de la OIT desde el año 1919.

La OIT definió los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) en 1984, en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden – en función de las percepciones y la experiencia – tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”, dada la importancia de la salud mental de los trabajadores a nivel mundial, la OIT con el estudio a las problemáticas mundiales desde el año 1984 viene realizando pronunciamientos en pro de generar programas orientados a la protección en los entornos laborales de los trabajadores con relación a los peligros psicosociales.

La OIT define los factores de riesgo psicosocial como “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo)”(Estrés en el Trabajo, 2016), la

OIT reconoce que el estrés menoscaba a nivel mundial la salud de los trabajadores de quienes han laborado en ambientes de trabajo hostiles, desfavorables, adversos, entre otros, que van en contra de la salud física y mental.

Para la OIT y la OMS y quienes trabajan para el Comité Mixto conformado por estos grandes entes, definen el riesgo psicosocial como “las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo. Más específicamente, el INSHT, siguiendo a la OIT, los define como las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. En la actualidad, se considera que son riesgos psicosociales: el estrés laboral, la fatiga, la violencia en el trabajo, el acoso laboral”(Qué es un riesgo psicosocial | UGT - Observatorio de Riesgos Psicosociales, s. f.), en el contexto planteado la definición de riesgo psicosocial para los años posteriores al año 2002, ha sido dinámica se ha estructurado a través del tiempo donde se le han adicionado nuevos elementos que hoy están totalmente vigentes no solo a nivel internacional sino también a nivel nacional.

La OIT en blog de publicación informativa define el Estrés “como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno de trabajo...Cuando la situación de estrés se prolonga, sin resolver de forma satisfactoria las situaciones que enfrentamos, puede dar lugar a enfermedades: cardiovasculares, respiratorias, inmunológicas, gastrointestinales, dolor de espalda y trastornos musculoesqueléticos, trastornos de salud mental, entre otros”(La organización del trabajo y los riesgos psicosociales, 2013), de vital importancia resaltar que quienes han sufrido de estrés en nuestros contextos laborales colombianos, y que se pueden

evidenciar en las empresas por la presentación de ausentismos recurrentes a estas causas de enfermedad (consecuencias de los factores de riesgo psicosociales).

Nuevamente indicamos que las anteriores definiciones son adoptadas por Colombia por hacer parte del Bloque de Constitucionalidad.

5.3.2 Marco Legal Colombiano

A continuación, relacionaremos la normatividad aplicable a derechos fundamentales como el derecho al trabajo, también la referente para la intervención de los factores de riesgo psicosociales, además la legislación que hace parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, connotando las obligaciones del cumplimiento de la legislación vigente para los empleadores en realizar acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad impactando al personal de todos los niveles de la organización para minimizar o eliminar los factores de riesgos en los entornos laborales.

La Ley 9 de 1979 expedida por el Congreso de Colombia, le indica al empleador el imperativo cumplimiento de la protección y prevención de seguridad y de salud, con el fin de “preservar, restaurar y mejorar las condiciones sanitarias en lo que se relaciona a la salud humana”(Ley 9 de 1979 - Gestor Normativo, s. f.), norma que aún sigue vigente con el fin de proteger a los trabajadores enfocada más en materia de seguridad industrial.

El presidente de la república con el Decreto 614 de 1984, señala en el literal c del artículo 2 el objeto de la salud ocupacional para esa época, a hoy de acuerdo a la Ley 1562 de 2012 pasa a llamarse Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y que actualmente aún sigue vigente en la directriz de “proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en

los lugares de trabajo”(Decreto 614 de 1984 - Gestor Normativo, s. f.), dentro de este postulado mencionado anteriormente ya se indican propiamente los factores sicosociales, ordenando al empleador que debe realizar la gestión a ellos.

En la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo, en su artículo 5o.: “El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por: a. Subprograma de Medicina Preventiva. b. Subprograma de Medicina del Trabajo. C. Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial. d. Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial”(Resolución 1016 de 1989 | Secretaría Jurídica Distrital, s. f.), esta norma es de vital importancia y muy pertinente para nuestra investigación, ya que los empleadores con relación a su responsabilidad de dar gestión a los factores psicosociales para la nueva normalidad -post pandemia – deben diseñar y ejecutar actividades orientadas a la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, que en este caso pueden padecer los colaboradores ya que estas actividades hacen parte de los programas de medicina preventiva, del trabajo y de higiene industrial.

Con la promulgación de la Constitución Política de Colombia en 1991, como norma fundamental que sienta las bases del Estado colombiano, en los artículos 1, 13, 25, 53, establece las obligaciones para que se garanticen, respeten y protejan de manera especial los derechos fundamentales y entre ellos encontramos el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, en nuestra carta magna se resalta el respeto a la dignidad humana de la personas, donde además se consagra la obligación de los empleadores a ofrecer condiciones en los empleos “Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho... fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general; artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación; artículo 25. El trabajo es un derecho y

una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo, principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración, estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados por el Estado colombiano hacen parte de nuestra legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”(Constitución Política 1 de 1991 Asamblea Nacional Constituyente - Gestor Normativo - Función Pública, s. f.), con la aplicación de la filosofía del estado social de derecho-estado bienestar.

Con la emisión del Decreto Ley 1295 de 1995, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales - ARL gestionado por el Ministerio de Trabajo, es de resaltar que esta es la norma rectora en nuestro ordenamiento jurídico que establece el funcionamiento de las ARLs, públicas y privadas, contemplando tanto las responsabilidades para las ARLs, las empresas y los trabajadores en materia del Sub-Sistema de Riesgos Laborales, en el marco legal del cumplimiento a los postulados de la Seguridad Social Integral, en su artículo 2º. son “Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales. a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad” y en su artículo 56 “La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores”(Decreto Ley 1295 de 1994 - Gestor Normativo, s. f.).

En el Decreto 1832 de 1994, del Ministerio de Trabajo, empieza ya incorporar de manera taxativa en la legislación de esa época conceptos de riesgos psicosociales, como lo

podemos evidenciar en el artículo 1. Numeral 42 de esta norma “patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo... que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras”(Decreto 1832 de 1994 - Gestor Normativo, s. f.), en el artículo 2 se hace referencia a la relación de causalidad a patologías que no contempla esta norma, pero apertura una puerta para que si los trabajadores desarrollan con causa al trabajo enfermedades laborales estas pueden ser incluidas en la tabla de enfermedades siempre y cuando se cumpla el requisito de la relación de causalidad, más adelante encontraremos el Decreto 1477 de 2014, el cual está totalmente vigente explica los factores de riesgo de las enfermedades laborales con relación a los agentes psicosociales a paginas 26, 27 y 28.

Por medio de la Ley 1010 de 2006, expedida por Congreso de Colombia reglamenta la “adopción de medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”(Ley 1010 de 2006 - Gestor Normativo, s. f.), lo que prende es salvaguardar la salud mental de los trabajadores para quienes comparten un mismo ambiente laboral, protegiendo la intimidad, la honra y la libertad como derechos constitucionales, la mencionada ley adopta la definición de Acoso Laboral en su artículo 2, así: “es toda conducta persistente y demostrable...encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”(Ley 1010 de 2006 - Gestor Normativo, s. f.), esta norma resalta los derechos constitucionales de los trabajadores en los entornos laborales y recuerda a los empleadores la importancia de realizar gestión/intervención de los riesgos psicosociales.

Como norma hito rectora en nuestro país sobre factores de riesgo psicosociales encontramos la Resolución 2646 de 2008, “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo

permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”(Resolución 2646 de 2008 - Evaluación de riesgo psicosocial - SafetYA®, s. f.), expedida por el Ministerio de Trabajo, en la cual deja claro el alcance y la responsabilidad de los empleadores para gestionar los factores de riesgos sicosociales identificados en el ámbito del trabajo, además la obligación de dar tratamiento presuntamente a las patologías derivadas por el estrés – con relación a la actividad desarrollada por el colaborador y que tenga relación de causalidad con la actividad que desarrolle y con quien se interactúa.

Encontramos posteriormente en línea de tiempo El Ministerio de Trabajo tramita las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, las cuales determinaron la conformación y funcionamiento de los Comité de Convivencia Laboral, como herramienta obligatoria de prevención para aplicar medidas preventivas al interior de cualquier tipo de empresa del orden nacional que y hacen estado Colombiano, con la finalidad de que realicen dentro de sus funciones los mencionados comités la prevención de conductas de acoso laboral e implementación de actividades conciliatorias en caso de se presenten eventos presuntos de acoso laboral.

Con la expedición de la Ley 1562 de 2012 por el Congreso de Colombia, norma que realizan modificaciones al Sub-Sistema de Riesgos Laborales, la cual reorganiza las responsabilidades tanto de las ARLs, empleador, corredores de seguros, licencias en SST, entre otros actores del Sistema de Riesgos Laborales, resaltamos la importancia del artículo 11 donde se indica la obligatoriedad de las ARLs, de prestar servicios de Promoción y Prevención a sus empresas afiliadas que para nuestro caso será el de la intervención de los factores de riesgo psicosociales en caso de que se llegaren a presentar.

Reza la Ley 1616 de 2013 emanada del Congreso de Colombia, la cual establece la garantía para el ejercicio pleno del derecho a la salud mental, mediante acciones de promoción y prevención de trastornos mentales, encontramos de vital importancia para el contexto de

nuestra investigación en su “Artículo 6o. los derechos de las personas... derechos consignados en la Declaración de Lisboa de la Asociación Médica Mundial, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y otros instrumentos internacionales, Constitución Política, y la Ley General de Seguridad Social en Salud son derechos de las personas en el ámbito de la Salud Mental: 1. Derecho a recibir atención integral e integrada y humanizada por el equipo humano y los servicios especializados en salud mental...”(Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1616_2013], s. f.).

El nuevo Decreto 1477 de 2014, sobre actualización de tabla de enfermedades laborales en Colombia, expedido por la Presidencia de la República, adicionando los escenarios de ocupaciones en la industria, uso y exposición a materiales nocivos, en los cuales los trabajadores pueden estar expuestos a presentar una enfermedad laboral, además en esta norma encontramos en el desarrollo del ítem 4 la connotación a los agentes psicosociales, en lo referido a que enfermedades pueden originarse por agentes por la exposición a factores de riesgos psicosociales a paginas 26, 27 y 28, en que ocupaciones se presenta y que tipo de patologías- enfermedades se pueden desencadenar en las personas.

En el Decreto 472 de 2015, se “reglamenta los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas”(Decreto 472 de 2015 - Gestor Normativo, s. f.), norma emanada de la Presidencia de la República, permite al Estado establecer mediante la aplicación del debido proceso art. 29 contenida en la Constitución Política, la aplicación multas y sanciones por parte del Ministerio de Trabajo para empresas que no cumplan con el deber de prevención de la enfermedad y promoción de la salud y que en artículo 53 CP se designa al empleador las garantías de protección especial para los trabajadores. El Congreso de Colombia expidió la Ley Estatutaria 1751 de 2015, con la cual el

Estado Colombia eleva la salud como derecho fundamental para todos los colombianos lo cual es de vital importancia.

En el decreto único reglamentario del sector trabajo, Decreto 1072 de 2015, formulado por la Presidencia de Republica, en su Libro 2 Régimen reglamentario del sector trabajo, Parte 2 Reglamentaciones, Título 4 Riesgos laborales, Capítulo 6 encontramos el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, donde quedan claras las responsabilidades del empleador en el numeral 2.2.4.6.8 en los numerales 6 y 8 de realizar acciones de identificación de peligros y riesgos, y de prevención de la enfermedad y promoción de la salud, quedando implícito dentro de esto lo referente al tratamiento de los factores de riesgos psicosociales.

Resolución 312 de 2019 generada por la ministra de trabajo, se da directriz a las empresas el garantizar que se cumplan con las condiciones básicas y mínimas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyente el desarrollo de actividades para la prevención de los riesgos psicosociales.

Mediante la Resolución 2764 de 2022, emanada y gestionada por el Ministerio de Trabajo, las empresas realizaran la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial como un instrumento para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales, y que deben ser cumplidos por las empresas como lo indica en varios aspectos y criterios la citada resolución, es de aclarar, que esta norma es una modificación a algunos métodos en la aplicación de la batería en la Resolución 2646 de 2008.

Con la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, del Ministerio de Salud y Protección Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 69 de la Ley 1753 de 2015, declaró el estado de emergencia sanitaria a causa del Coronavirus COVID-19 en todo el territorio nacional, ya que el COVID es declarado pandemia por la Organización Mundial de la Salud OMS, por lo tanto en la acciones gestionadas por el Estado el propósito de la norma es el de

prevenir y controlar la propagación del Coronavirus COVID-19 y mitigar sus efectos en la población colombiana.

Y por último la Ley de 2021 de Trabajo en Casa expedida por el Congreso de Colombia, la cual avala a las empresas para que los trabajadores puedan cumplir con las responsabilidades del contrato de trabajo desde su lugar de residencia a causa de la pandemia del COVID- 19, es de anotar que esta norma estará regulada por vigencias de 3 meses y prorrogable hasta 6 meses, donde es obligación de todos los empleadores mantener los derechos y garantías de los trabajadores con relación a los contratos laborales.

6. Marco Metodológico de la Investigación

Con el presente estudio se pretende identificar los factores de riesgo psicosociales post pandemia generados del análisis de los resultados de la batería, análisis de indicadores y resultados de las entrevistas del grupo focal del dominio recompensas derivadas de la pertenencia de la organización y del trabajo que se realiza, (Tabla 1 dimensiones evaluadas a través de la metodología de grupos focales consultada en el documento de la batería), los cuales están generando un impacto en los resultados de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Giga Colombia, como consecuencia de la implementación prolongada del trabajo en casa durante el aislamiento obligatorio ocasionado por el virus SARS- CoV-2 por la negativa del retorno a trabajo en sitio y por la baja productividad, para lo cual se desarrollará un marco metodológico, que dará respuesta a cada uno de los objetivos propuestos, teniendo en cuenta lo contemplado a continuación:

6.1 Paradigma

El presente trabajo de investigación es un paradigma con enfoque mixto cuantitativo y cualitativo, utilizando herramientas para la recopilación de datos y análisis estadístico con el

cual se pretende validar las hipótesis, el cual nos permitirá proponer estrategias de intervención del riesgo psicosocial, mediante el análisis de los resultados de la aplicación de las baterías, el indicador de ausentismo laboral y de las entrevistas relacionada con el dominio: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, con relación a los factores de riesgo psicosociales post pandemia que están afectando la relación salud – trabajo de la empresa Giga, expresándose el análisis de la información recolectada en estadísticas descriptivas y explicativas.

6.2 Tipo de Investigación

El tipo de investigación aplicada a este proyecto es mixto, en una parte es descriptivo-explicativo, ya que se desea conocer con el estudio descriptivo a través de análisis de datos, las características, patrones y comportamientos de la población de nuestro interés. Y, por otra parte, con el estudio explicativo se pretende identificar el porqué de nuestro objetivo de estudio y tener una mayor comprensión, tratando de establecer el impacto de la pandemia en los colaboradores del área de proyectos que originan los nuevos patrones, comportamientos de los colaboradores. Por otro lado, le damos un enfoque cualitativo, a través de la recolección de datos sin medición numérica, por la aplicación del grupo focal, donde a partir de la información recolectada se definiera las recomendaciones y conclusiones las cuales fundamentan una perspectiva interpretativa. La investigación es propuesta para generar estrategias para la prevención del riesgo psicosocial para los colaboradores de todos los niveles de Giga Colombia SAS, por causa de los efectos generados por pandemia, se realiza por medio de técnicas descriptivo de recolección de datos primarios como son datos sociodemográficos, indicador de ausentismo laboral del primer semestre del año, entrevistas y el análisis del informe de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

6.3 Diseño de la Investigación

El diseño de esta investigación es cuantitativa no experimental transeccional de tipo descriptivo ya que solo realizaremos un solo levantamiento de información de la empresa Giga, durante la fase II del estudio mediante la cual pretendemos conocer las características psicosociales de los colaboradores de Giga post pandemia, lo anterior con el objetivo de obtener la información que se desea analizar y así cumplir con los objetivos del presente estudio.

6.4 Fases del Estudio

Fase 1: Planeación.

Se definirá de acuerdo con el análisis del informe de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial la dimensión o grupo de dimensiones que serán evaluadas a través del grupo focal, se tomarán sólo aquellas que sean de interés para la empresa y el evaluador.

Se realizará reunión con la Gerencia de Giga para solicitar autorización para la aplicación del grupo focal y se explicara el objetivo del trabajo de investigación y las personas que realizaran la sesión.

Elaboración del documento del consentimiento informado y tratamiento de datos personales para ser comunicado a los participantes previo a la realización de la entrevista.

El moderador concertará con la representante de la empresa la programación del día, horario, numero de contacto, correos de los colaboradores para citar reunión para la realización del grupo focal por Microsoft Teams.

Se seleccionará de manera aleatoria 6 colaboradores de la lista de colaboradores del área de operaciones, que cuenten como mínimo 6 meses de antigüedad en la compañía y se dejará registro en el formato de programación diligenciado para el grupo focal (Anexo 2) formato de programación de grupo focal.

Fase 2: Recolección de información.

Recolección de información de Giga Colombia: informe de resultados de evaluación de factores de riesgo, ausentismo laboral, base de datos sociodemográficos actualizada.

Realización del grupo focal, el cual consta de 3 momentos consecutivos para un total de 1 hora, a continuación, se explica brevemente:

Momento 1: inicio del grupo focal, explica el contexto de la actividad, presenta con claridad los objetivos y responde las preguntas y dudas que planteen los participantes.

Momento 2: desarrollo del grupo focal, el moderador formula 6 preguntas seleccionadas del (Cuadro 4) guía específica para desarrollar un grupo focal sobre recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, tomada del capítulo 6 de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, para profundizar en el dominio de recompensas que obtuvo un nivel de riesgo alto en el grupo de operaciones formato b de la aplicación de la batería. El relator tomará atenta nota de lo que suceda desde el inicio de la actividad y las respuestas y discusiones que se desarrollen sobre las preguntas ejes.

Momento 3: cierre del grupo focal, se destinará 15 minutos para que los participantes mencionen aspectos que consideran necesarios agregar al tema objeto de la sesión, se les explicara que como resultado de la entrevista se realizaran las estrategias de intervención de los factores de riesgos de riesgo psicosocial y otras herramientas utilizadas de información de la empresa.

Fase 3: Consolidación, análisis y valoración de resultados

Los hallazgos del grupo focal serán analizados y registrados en los cuadros del (Anexo 3) consolidación de hallazgos de las entrevistas, tomada del capítulo 6 de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, de la dimensión evaluada.

Una vez se realice la valoración de acuerdo con la (Tabla 2 criterios de valoración de los factores de riesgo identificados a través de los grupos focales, Tabla 3 niveles de riesgo de las

condiciones evaluadas según puntaje obtenido, y Tabla 4 niveles de riesgo de las dimensiones evaluadas según puntaje obtenido, contenidas en el capítulo 6 de la batería de riesgo psicosocial), se realizará la sumatoria de los valores asignados a cada criterio, para así obtener un valor total de la condición.

La valoración de riesgo total de cada dimensión se obtiene sumando los puntajes totales de cada una de las condiciones que conforman la dimensión.

Fase 4: Establecer estrategias para el diseño del programa para la gestión del riesgo psicosocial post pandemia.

Formular y determinar estrategias de intervención para los factores de riesgos psicosociales con el fin de mejorar la relación salud- trabajo con beneficio para los colaboradores de Giga y la empresa.

6.5 Población y Muestra

La población tomada como objeto de estudio para este análisis son 6 colaboradores obtenidos de manera aleatoria del área de proyectos de la empresa Giga Colombia SAS, que cuentan con contrato a término indefinido y que cuentan con más de 6 meses de relación laboral con la empresa.

La muestra corresponde al 16% de los colaboradores de la empresa Giga Colombia SAS, abarcando la percepción del área de proyectos, es de anotar, que indica la Batería que se sugiere convocar de 6 a 12 colaboradores para un grupo focal de un área cumpliéndose con esto el requisito normativo. Se considera un muestreo tipo probabilístico porque todos los empleados indagados, cuentan con la posibilidad de participar en el estudio.

6.6 Materiales e Instrumentos

El instrumento utilizado para esta investigación es la guía de grupo focales capítulo 6 para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, del Ministerio de la Protección Social. Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos profesionales publicada en julio de 2010.

Formato de programación de grupo focal (Anexo 2).

Formato de consolidación de hallazgos (Anexo 3).

Formato de perfil de riesgo (Anexo 4).

Formato informe de resultados grupo(s) focal(es) (Anexo 5)

Herramienta Microsoft forms y equipo de cómputo.

Para la recolección de datos de esta investigación se utilizó el informe de resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial de noviembre de 2021, para analizar resultado de los factores de riesgos psicosociales (condiciones extralaborales, intralaborales e individuales); que afectan la relación salud -trabajo post pandemia en la empresa Giga Colombia, con el propósito en lo posible de eliminar o disminuir el riesgo para mejorar las condiciones laborales de los colaboradores.

También se analizó el indicador de ausentismo del primer semestre del 2022, para identificar el origen de las enfermedades presumiblemente derivadas del estrés y definir estrategias de intervención.

6.7 Técnica de Recolección de la Información

Para la recolección de información del presente estudio se implementó un cuestionario con 6 preguntas seleccionadas del (Cuadro 4) sobre recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, tomada del capítulo 6 de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, con el fin de profundizar

en el dominio de recompensas ya que este obtuvo un nivel de riesgo alto, en el área de operaciones de Giga, aplicado en el formato b, en la realización de la batería en noviembre de 2021; con el resultado del previo análisis se alerta en el presente estudio la exigencia de formular y determinar estrategias requeridas para la intervención de factores de riesgo psicosociales para mejorar la relación salud- trabajo.

6.8 Procedimiento para el Análisis de Datos

Gráficos: Se procederá a graficar el número de ausentismo laborales por mes en grafica de barras del primer semestre del 2022 y posterior se realiza una tabla de enfermedades de mayor a menor grado de frecuencia del periodo seleccionado para facilitar el análisis de la información.

Análisis e Interpretación: Los hallazgos del grupo focal serán analizados y registrados en los cuadros del (Anexo 3) formato consolidación de hallazgos de las entrevistas, de la dimensión evaluada.

Una vez se realice la valoración de acuerdo con la Tabla 2. criterios de valoración de los factores de riesgo identificados a través de los grupos focales, del capítulo 6 de la batería de riesgo psicosocial, se realizará la sumatoria de los valores asignados a cada criterio, para así obtener un valor total de la condición.

La valoración de riesgo total de cada dimensión se obtiene sumando los puntajes totales de cada una de las condiciones que conforman la dimensión.

El análisis de la información del indicador de ausentismo facilitara la identificación del origen de las enfermedades presumiblemente derivadas del estrés.

También, formular y determinar estrategias con base en el análisis del resultado sociodemográfico y el informe de resultados de los factores de riesgos psicosociales (condiciones extralaborales, intralaborales e individuales) identificados en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en noviembre de 2021.

6.9 Cronograma

Tabla 1

Cronograma

CRONOGRAMA		SEMANA		
Fases del Estudio	Actividades	Sept	Oct	Nov
Fase 1 Planeación.	Se definirá de acuerdo con el análisis del informe de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial la dimensión o grupo de dimensiones que serán evaluadas a través del grupo focal, se tomarán sólo aquellas que sean de interés para la empresa y el evaluador.	26 al 30		
	Realización del diseño del documento del consentimiento informado y tratamiento de datos personales.		1 al 5	
	Se realizará una reunión con la Gerencia de Giga para solicitar autorización para la aplicación del grupo focal y se explicara el objetivo del trabajo de investigación y las personas que realizaran la sesión.		10 al 14	
	El moderador concertará con la representante de la empresa la programación del día, horario, número de contacto, correos de los colaboradores para citar reunión para la realización del grupo focal por Microsoft Teams.		24 al 28	
	Se seleccionará de manera aleatoria 6 colaboradores de la lista de colaboradores del área de operaciones, que cuenten como mínimo 6 meses de antigüedad en la compañía y se dejará registro en el formato de programación diligenciado para el grupo focal (Anexo 2).		24 al 28	
Fase 2 Recolección de información.	Recolección de información de la compañía: informe de resultados de evaluación de factores de riesgo, ausentismo laboral, base de datos sociodemográficos actualizada.		25 al 28	
	Realización del grupo focal		26 al 28	
Fase 3 Consolidación, análisis y valoración de resultados	Los hallazgos del grupo focal serán analizados y registrados en los cuadros del Anexo 3 "Formato consolidado de hallazgos", de la dimensión evaluada		27 al 30	
	Una vez se realice la valoración de acuerdo con la Tabla 2. Criterios de valoración de los factores de riesgo identificados a través de los grupos focales del capítulo 6 de la batería de riesgo psicosocial, se realizará la sumatoria de los valores asignados a cada criterio, para así obtener un valor total de la condición.		28 al 31	
	La valoración de riesgo total de cada dimensión se obtiene sumando los puntajes totales de cada una de las condiciones que conforman la dimensión.		29 al 31	
Fase 4 Establecer estrategias para el diseño del programa psicosocial.	Formular y determinar estrategias requeridas para el diseño del programa de factores de riesgos psicosociales para mejorar la relación salud- trabajo de los colaboradores de Giga.			1 al 10

Nota: esta tabla presenta el cronograma de actividades de las 4 fases indicadas con las respectivas fechas de ejecución del programa para la gestión del riesgo psicosocial de GIGA.

6.10 Presupuesto

El presupuesto para este trabajo investigativo se definió con el presupuesto del recurso humano con base al porcentaje de dedicación de cada uno de los integrantes del equipo de investigación mensual. Los recursos tecnológicos son valores aproximados debido que cada una cuenta con equipo de cómputo y aplicativos office proporcionados por la empresa.

Tabla 2

Presupuesto del proyecto

ITEM	VALOR	TIEMPO	TOTAL
Recurso humano (% de dedicación total 3 personas)	50.000	120 horas	\$ 6.000.000
Equipo (computadores, internet)	10.000	120 horas	\$1.200.000
Software (paquete de aplicativo office)	10.000	120 horas	\$1.200.000
			Total: \$8.400.000

Nota: esta tabla describe el costo y el tiempo en horas calculado para el programa para la gestión del riesgo psicosocial de GIGA.

7. Resultados

7.1 Resultados Cuantitativos De La Aplicación De La Batería De Riesgo Psicosocial

Se tomo como base de información el informe de resultados de la última aplicación de la batería de riesgo psicosocial realizada durante el mes de noviembre del 2021. A continuación, relacionamos la muestra:

- Población objetivo: 37
- Número de participantes: 37
- Participación: 100%
- No diligenciados: 0
- Anulados: 0

Tipo de forma aplicada (Forma A para jefes, profesionales, técnicos o tecnólogos; Forma B para auxiliares y operativos):

- Forma A: 81,08%
- Forma B: 18,92%

7.1.1 Resultados De Los Factores Intralaborales

A continuación, se presenta los resultados de los dominios intralaborales de la Forma A y Forma B teniendo en cuenta la siguiente población evaluada, por otra parte, los resultados se presentan teniendo en cuenta todos los focos de intervención teniendo en cuenta los rangos altos y muy altos y los riesgos bajos y muy bajos:

- Forma A: 7

- Forma B: 30

Tabla 3

Distribución general factores de riesgo intralaboral Forma A en GIGA Colombia.

Dominio	Resultado	Nivel de riesgo
liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	57,1%	Bajo
	14,3%	Alto
control sobre el trabajo	42,9%	Bajo
	14,3%	Muy alto
Demandas del trabajo	28,6%	Bajo
	14,3%	Alto
Recompensa	85,7%	Bajo
	0%	Alto

Nota: esta tabla describe forma A la cual está orientada a las personas que ocupan posiciones de liderazgo y presenta los resultados de la aplicación de la batería en el cual tienen bastante autonomía de modo que en su trabajo toma decisiones en función de sus criterios profesionales.

Tabla 4

Distribución general factores de riesgo intralaboral Forma B

Dominio	Resultado	Nivel de riesgo
liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	66,7%	Bajo
	10%	Alto
control sobre el trabajo	60%	Bajo
	16,7%	Alto
Demandas del trabajo	80%	Bajo
	13,3%	Alto
Recompensa	23,3%	Bajo
	60%	Alto

Nota: esta tabla describe forma B la cual está orientada a las personas que ocupan posiciones de subordinación y presentan los resultados de la batería.

Tabla 5

Distribución general dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Forma A

Dimensión	Resultado	Nivel de riesgo
Características de liderazgo	28,6%	Bajo
	14,3%	Alto
Relaciones sociales	85,7%	Bajo
	0%	Alto
Retroalimentación de desempeño	71,4%	Bajo
	14,3%	Alto
Relaciones con los trabajadores	85,7%	Bajo
	0%	Alto

Nota: esta tabla nos muestra los resultados de lo manifestado por los líderes sobre relaciones sociales en el trabajo.

Tabla 6

Distribución general dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Forma B

Dimensión	Resultado	Nivel de riesgo
Características de liderazgo	66,7%	Bajo
	20%	Alto
Relaciones sociales	73,7%	Bajo
	6,7%	Alto
Retroalimentación de desempeño	53,3%	Bajo
	40%	Alto

Nota: esta tabla nos muestra los resultados de lo manifestado por los colaboradores sobre relaciones sociales en el trabajo, los cuales no tienen personal a cargo.

Tabla 7

Distribución general dominio control sobre el trabajo Forma A

Dimensión	Resultado	Nivel de riesgo
Participación y manejo del cambio	71,4%	Bajo
	0%	Alto
Capacitación	42,9%	Bajo
	14,3%	Alto
Claridad del rol	28,6%	Bajo
	14,3%	Alto
Control y autonomía sobre el trabajo	42,9%	Bajo
	28,6%	Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	57,1%	Bajo
	28,6%	Alto

Nota: esta tabla nos presenta los resultados de lo manifestado por los líderes con relación a su percepción del control del desarrollo de su trabajo.

Tabla 8

Distribución general dominio control sobre el trabajo Forma B

Dimensión	Resultado	Nivel de riesgo
Control y autonomía sobre el trabajo	83,3%	Bajo
	6,7%	Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	63,3%	Bajo
	13,3%	Alto
Participación y manejo del cambio	60%	Bajo
	20%	Alto
Capacitación	60%	Bajo
	36,7%	Alto
Claridad del rol	40%	Bajo
	33,3%	Alto

Nota: esta tabla nos presenta los resultados de lo manifestado por los colaboradores subordinados con relación a su percepción del control del desarrollo de su trabajo.

Tabla 9

Distribución general dominio demandas del trabajo Forma A

Dimensión	Resultado	Nivel de riesgo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	100%	Bajo
	0%	Alto
Demandas emocionales	57,7%	Bajo
	28,6%	Alto
Demandas cuantitativas	28,6%	Bajo
	57,1%	Alto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	28,6%	Bajo
	28,6%	Alto
Exigencia de responsabilidad del cargo	28,6%	Bajo
	28,6%	Alto
Demandas de carga mental	14,3%	Bajo
	28,6%	Alto
Consistencia del rol	28,6%	Bajo
	42,9%	Alto
Demandas de la jornada de trabajo	42,9%	Bajo
	57,1%	Alto

Nota: esta tabla indica los resultados de lo manifestado por los líderes con relación a las demandas en el desarrollo de su trabajo.

Tabla 10

Distribución general dominio demandas del trabajo Forma B

Dimensión	Resultado	Nivel de riesgo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	96,7%	Bajo
	3,3%	Alto
Demandas emocionales	56,7%	Bajo
	20%	Alto
Demandas cuantitativas	3,3%	Bajo
	20%	Alto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	43,3%	Bajo
	46,3%	Alto
Demandas de carga mental	53,3%	Bajo
	26,7%	Alto
Demandas de la jornada de trabajo	90%	Bajo
	3,3%	Alto
Consistencia del rol	28,6%	Bajo
	42,9%	Alto
Demandas de la jornada de trabajo	42,9%	Bajo
	57,1%	Alto

Nota: esta tabla indica los resultados de lo manifestado por los colaboradores con relación a las demandas en el desarrollo de su trabajo.

Tabla 11

Distribución dominio recompensa Forma A

Dimensión	Resultado	Nivel de riesgo
Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza	57,1%	Bajo
	14,3%	Alto
Reconocimiento y compensación	85,7%	Bajo
	0%	Alto

Nota: esta tabla nos muestra los resultados de lo manifestado por los líderes con respecto a las recompensas ofrecidas por GIGA.

Tabla 12

Distribución general dominio recompensa Forma B

Dimensión	Resultado	Nivel de riesgo
Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza	73,3%	Bajo
	10%	Alto
Reconocimiento y compensación	20%	Bajo
	63,3%	Alto

Nota: esta tabla nos muestra los resultados de lo manifestado por los colaboradores que no tienen personal a cargo con respecto a las recompensas ofrecidas por GIGA.

7.1.2 Resultados De Los Factores Extralaborales

Tabla 13

Distribución extralaboral

Dimensión	Resultado	Nivel de riesgo
Relaciones familiares	91,9%	Bajo
Desplazamiento trabajo vivienda	63,3%	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	59,6%	Alto
Características de la vivienda y de su entorno	43,2%	Bajo
Situación económica del grupo familiar	62,2%	Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	75,5%	Bajo
Tiempo fuera del trabajo	70,3%	Bajo

Nota: esta tabla nos presenta los porcentajes de los determinantes extralaborales.

7.1.3 Resultados Cuestionario Evaluación El Estrés

Tabla 14

Resultados cuestionario evaluación el estrés

Nivel de síntomas	Resultado
Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara	18,9%
Indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés	21,6%
Presentan síntomas de una respuesta de estrés moderada	21,6%
Presenta síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto.	10,8%
Presenta síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud.	27,7%

Nota: esta tabla nos presenta la manifestación de todos los colaboradores que participaron en la aplicación de la batería con relación al estrés.

7.2 Aplicación De Entrevista A Grupo Focal “Recompensas Derivadas De La Pertenencia A La Organización y Del Trabajo Que Se Realiza”.

Se realizo entrevista a 6 colaboradores de Giga Colombia, del área de proyectos seleccionados de manera aleatoria, tomándose como elemento de partida la batería para la evaluación de factores de riesgos psicosociales, capítulo VI, guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, aplicando un segmento del Cuadro 4 - guía específica para desarrollar grupos focales y como tema escogido y que es de vital importancia para la presente estudio, se seleccionó el tema de “recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza”, aplicando seis de las preguntas eje sugeridas por la guía a la población entrevistada en el grupo focal.

Las preguntas se habilitaron para que sus respuestas se realizaran de manera abierta, cabe resaltar que lo que se pretende con el resultado del estudio es beneficiar de manera mutua, tanto a los colaboradores de Giga, como a la empresa sobre la productividad y el retorno a sitio.

Los colaboradores manifestaron su punto de vista a cada una de las preguntas escuchando en grupo la intervención de todos de manera ordenada, previò a la actividad se remitió a los correos corporativos el consentimiento informado y acuerdo de confidencialidad de la información que se manejó en el grupo focal en los asistentes.

Importante a continuación se escriben las respuestas que indicaron en la entrevista – grupo focal los colaboradores de manera autentica, es decir cómo se expresaron.

PREGUNTA 1. ¿Cuáles son las principales características de Giga?

De acuerdo con las respuestas de los entrevistados las principales características de la empresa Giga: es prestar servicios profesionales donde se comercializan software y después de la venta, se presta el servicio de soporte y mantenimiento del software. Manifiestan que

existe unión en el equipo de trabajo, al no ser una empresa grande se apoyan los unos a los otros, sienten que existe un vínculo cercano que los hace sentir como familia, así mismo, les dan la oportunidad a los colaboradores de referenciar a sus familiares, como primera opción para contratación. Confían en las personas que los colaboradores recomienden, todas las áreas son unidas, hay compañerismo, se preocupan por los problemas personales de sus trabajadores, existe un plan de bienestar e incentivos donde apoyan al colaborador con el 50% de estudios de postgrados, cuando alguien tiene alguna dificultad en la implementación de un proyecto todos se unen y se vuelven uno solo, son un equipo a la hora de solucionar las necesidades del cliente.

PREGUNTA 2. Si alguien que ustedes conocen quisiera trabajar en Giga. ¿Qué le dirían?

Los entrevistados manifestaron que es una excelente empresa, que se puede crecer profesionalmente, se aprende tanto habilidades técnicas como blandas, es una buena empresa donde hay que ponerle ganas, que se motive a trabajar en Giga, las personas se apoyan y que como es una empresa pequeña todos se pueden conocer, Giga es una escuela, buena para iniciar la vida laboral, son aceptados por la gerencia los aportes que cada uno proponga.

PREGUNTA 3. ¿Qué significa para ustedes trabajar en Giga?

Los entrevistados consideran que Giga es una empresa donde se puede realizar un plan de carrera, donde se materializan los proyectos personales, es un lugar donde existe posibilidad de aprender continuamente ya que dentro estrategias está el plan de capacitación anual, consideran que existe una adecuada comunicación entre los compañeros y superiores, tener un buen relacionamiento con los clientes, conocimiento no solo en sistemas sino en diferentes procesos, significa amistad, un trabajo para lograr adquirir bienes, un lugar donde se puede conocer varios lugares en Colombia y países en centro América, conocer culturas organizacionales al visitar al cliente.

PREGUNTA 4. Cuáles son los aspectos de Giga con los que se sienten más identificados y ¿Por qué?

Con lo que más se identifican los colaboradores es con la familiaridad que se siente durante el trabajo del día a día, el aprendizaje constante, la vocación de servicio, compañerismo, el compromiso de las personas con sus actividades, el ambiente laboral.

Pregunta de profundización. ¿Cuáles son los aspectos de la empresa con los que se sienten menos identificados?

Lo que menos los identifica con la empresa es la importancia que se le está dando a lo financiero actualmente, manifiestan que el dinero no lo es todo, anteriormente solo se trataba de una herramienta, sienten que existe una falta de comunicación en algunos momentos, no evidencian que se esté reteniendo los buenos talentos cuando se quieren ir por mejores ingresos.

Pregunta de profundización. ¿Por qué permanecer en Giga?

Por el apoyo económico que se les da a los colaboradores cuando lo necesitan, porque se aprende constantemente, porque se siente feliz, por la confianza que les brindan los líderes, es buena empresa, consideran que tienen buenos salarios frente al mercado laboral de Colombia, por el ambiente laboral.

Pregunta de profundización. En una palabra, describan el trabajo que realiza en Giga Armonía, aprendizaje, responsabilidad, eficiencia, compromiso, lealtad.

PREGUNTA 5. ¿Qué es lo mejor de hacer el trabajo que ustedes hacen?

Los entrevistados manifestaron que siente satisfacción a la entrega de resultados de desempeño, la satisfacción por parte de los clientes al realizar sus implementaciones, generar nuevas oportunidades, calidad, tranquilidad, optimizar procesos.

PREGUNTA 6. Por favor completen esta oración: “la estabilidad laboral en Giga es...

Tranquilidad, reto de mejores resultados, expectativa por el futuro de Giga, es el cumplimiento de metas establecidas, un ambiente cómodo, es estar creciendo profesional y personalmente, es un equilibrio en todo, la estabilidad que se da uno mismo, es un compromiso, es responsabilidad.

Aportes adicionales, que consideren relevantes manifestarlos y que no se les haya preguntado anteriormente:

Consideran que sería interesante que este ejercicio se replicara con otras personas de la compañía, ya que consideran que fue muy interesante y enriquecedor. Les agrada que en Giga no haya una jerarquización tan marcada. Les gusta la virtualidad y consideran oportuno que se creen espacios virtuales de socialización (ocio) para fortalecer los vínculos.

Manifiestan que, aunque existen incentivos para estar motivados, actualmente perciben una incertidumbre laboral, de que va a pasar con Giga en un futuro, desearían que la alta gerencia les compartiera la situación real financiera de Giga. Les gustaría que la empresa se involucrara más en las necesidades individuales de los empleados, apoyan los estudios, pero sería bueno apoyaran en nuestros proyectos personales y familiares lo anterior consideran que sería un valor agregado para permanecer en la empresa.

Manifiestan que la adaptabilidad al regreso a trabajo en sitio después de la pandemia ha cambiado, prefieren continuar en virtualidad porque les permite tener un tiempo de calidad con sus familiares en especial con sus hijos, debido a que el desplazamiento de la casa al trabajo y viceversa, ahora se destina para compartir en familia. Les gustaría que este tipo de actividades las realizara Giga, partiendo de la creación de un área de gestión humana. Les gustaría conocer los resultados de este trabajo y como se aplicaría las recomendaciones en Giga, para que no quede solo en el papel las ideas.

8. Análisis Del Resultado

8.1 Análisis Del Informe De La Batería De Riesgo Psicosocial

8.1.1 Resultados De Los Factores Intralaborales

En el dominio recompensa identificamos que en el formulario B el 60% de la población esta nivel de riesgo medio, ya que los colaboradores perciben que la retribución que obtienen a cambio del cumplimiento de sus funciones laborales es percibida como baja frente a la que aporta en la organización, sus conocimientos y la remuneración no es tan competitiva comparada con otras empresas multinacionales de sector tecnológico, lo anterior puede ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas y aumento en la rotación del personal del formulario B (no tienen personal a cargo).

En el informe de resultados evidenciamos como aspectos positivos el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo el cual en el formato b se obtuvo como resultado el 66,7% indicando un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo anterior demuestra que la relación entre los líderes y sus equipos en Giga es una relación horizontal cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de trabajo, es percibida con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas. En el dominio Control sobre el trabajo el 60% de los colaboradores perciben que pueden influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización es percibida con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas.

En el dominio demandas del trabajo el 80% de los colaboradores cuentan con un nivel riesgo bajo y sin riesgo lo que conlleva a que las exigencias que el trabajo cualitativo, cognitivo, emocional, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo, arroja una baja probabilidad de ocasionar síntomas de estrés significativos.

En el análisis de la dimensión de relaciones sociales en el trabajo el 85,7% de los colaboradores cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que indica que las relaciones que establecen los colaboradores con sus compañeros de trabajo no ocasionan síntomas de estrés significativas.

Con respecto a la dimensión de capacitación el 60% de los colaboradores cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al colaborador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas.

Con relación a la dimensión de retroalimentación de desempeño el 71,4% de los colaboradores perciben que de la evaluación de desempeño anual practicada por Giga ha servido para su crecimiento personal y profesional aceptando las recomendaciones de buena manera.

Con respecto a la dimensión de relaciones con los trabajadores el 85,7% de los colaboradores cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que la gestión de los colaboradores en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas.

Con relación a la dimensión de demandas cuantitativas el 63,3% de los colaboradores cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo durante la jornada laboral, de acuerdo a la anterior se impacta positivamente en la dimensión de Demandas de la jornada de trabajo dando como resultado 90%, lo que implica que las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario

de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas.

En la dimensión de recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza el 73,3% de los colaboradores cuentan con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo que implica que el sentimiento de orgullo y la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo es percibido con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas. Sin embargo, se ha visto en el último año una alta migración de personal a empresas que ofrecen teletrabajo. Por lo anterior, el presente estudio pretende identificar las causas de la resistencia a continuar en trabajo en sitio posterior a la pandemia.

8.1.2 Resultados De Los Factores Extralaborales

Con relación a los resultados encontramos que en la dimensión de relaciones familiares el 91,9% de la población considerada que la interacción es positiva siendo un factor protector el apoyo social que reciben; por otro lado, en la dimensiones de desplazamiento trabajo vivienda – trabajo, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, características de la vivienda y de su entorno, situación económica del grupo familiar, comunicación y relaciones interpersonales y tiempo fuera del trabajo son percibidas por los colaboradores de acuerdo a los porcentajes analizados con baja probabilidad de ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas, lo anterior es favorable ya que indica que los colaboradores separan las situaciones del día a día de su desempeño laboral.

8.1.3 Análisis Cuestionario Evaluación El Estrés

De acuerdo con los resultados generales de los cuestionarios a nivel de valoración de estrés los resultados se interpretan de la siguiente manera El 21,6% presentan síntomas de una respuesta de estrés moderada, El 10,8% presenta síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto y el 27% presenta síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

8.2 Análisis del Indicador De Ausentismo Y Su Relación Con El Origen De Las Enfermedades Presumiblemente Derivadas Del Estrés

Los datos que analizamos corresponden a los meses de enero a septiembre de 2022, debido a que deseamos identificar el comportamiento del indicador de ausentismo post pandemia en Giga, adicional en este periodo la empresa implementó un modelo de alternancia como parte de las estrategias de la gerencia de la gestión del cambio de trabajo en casa a trabajo en sitio después de un año y medio de asilamiento preventivo de los colaboradores.

A continuación, se relacionan los resultados diagnósticos de mayor a menor frecuencia de presentación, en la siguiente tabla:

Tabla 15

Enfermedades presumiblemente derivadas del estrés

TIPO DE DIAGNOSTICO	PORCENTAJE
J00X Resfriado caso sospechoso de Covid	58%
J00X Rinofaringitis aguda	24%
M624 Contractura muscular	13%
K529 Colitis y gastroenteritis	5%

Nota: esta tabla muestra el porcentaje con relación al tipo de diagnóstico derivado del estrés reflejado por los colaboradores de GIGA.

Se observó a comparación del año 2020 una disminución significativa en las incapacidades por infecciones gastrointestinales, debido al aumento en la frecuencia del lavado de manos por las medidas tomadas en los protocolos de bioseguridad establecidos por Giga de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Salud. En cuanto a las incapacidades por contracción muscular se encontró un bajo porcentaje con relación a los dos años anteriores, debido a que durante el trabajo en casa se realizó mayor seguimiento y acompañamiento de la ARL a los diseños de los puestos de trabajo, capacitaciones osteomusculares y aumento de la frecuencia en las pausas activas, lo anterior indica que las estrategias implementadas del programa osteomuscular por parte de los responsables del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo fueron efectivas, garantizando una disminución de ausentismo laboral por este diagnóstico.

Seguido vemos que los dos diagnósticos de incapacidades más frecuentes son de origen respiratorio, a pesar de que durante la jornada laboral se entregaban tapabocas como elemento de prevención y se disminuyó a 2 días la presencialidad para evitar la propagación de los virus

respiratorios, adicional se realizaron varias capacitaciones de autocuidado y campañas, se presentó un ligero aumento frente al año anterior de las incapacidades por COVID o sospechas de COVID por vinculo estrecho. Lo anterior puede obedecer a que los colaboradores en horario no laboral se relajaron frente a las medidas extremas que se tenían durante el aislamiento obligatorio. Cabe resaltar también, que el estrés durante la gestión del cambio disminuyo las defensas de estos y aumento la probabilidad de captar el virus.

A continuación, se relacionan los meses de mayor a menor frecuencia de presentación de días de ausentismo por causa médica, en la siguiente tabla:

Tabla 16

Días de incapacidad

MES	NUMERO DE DIAS
Junio 2022	22
Septiembre 2022	20
Agosto 2022	12
Marzo 2022	8
Febrero 2022	6
Abril 2022	4
Mayo 2022	2

Nota: esta tabla muestra los días incapacitantes de enero a septiembre de 2022.

Se puede observar que el aumento de ausentismo laboral se dio en los meses en junio a septiembre, lo anterior obedece a que los colaboradores en estas fechas han regresado de sus periodos de vacaciones, los cambios de temperatura generaron un aumento de incapacidades por enfermedades respiratorias. Lo anterior refleja el resultado de riesgo bajo en los factores extralaborales mencionado en el literal 8.1.2.

8.3 Análisis De Base de Datos Sociodemográfica

En noviembre de 2021 se llevó a cabo la aplicación de la batería de instrumentos de riesgo psicosocial de acuerdo a lo estipulado en la Resolución 2646/2008 del Ministerio de la Protección Social a 37 colaboradores que contaban con más de 6 mes de antigüedad de 39 colaboradores vinculados. A continuación, se presentarán los resultados por medio de gráficas y la correspondiente descripción en texto de los datos sociodemográficos, que permiten conocer la organización y los estilos de vida de las personas que allí laboran; y en consecuencia diseñar estrategias de salud y bienestar enfocadas a los grupos poblacionales predominantes.

Tabla 17

Información sociodemográfica Giga año 2021



Nota: esta tabla muestra los datos de GIGA con relación a sexo, rango de edad, estrato social y tipo de vivienda.

De los cuales de la forma A equivalen al 18.92% y la forma B 81.08%, el 35.14% son mujeres y 64.86% son hombres, el rango de edad predominante esta entre 31 a 40 años con una ponderación 37.44%, el estrato predominante es el estrato 3 con un porcentaje de 40.54%, con vivienda propia 45.95%.

De lo anterior podemos analizar que al ser el sexo predominante es masculino debido al objeto social de la compañía, la demanda de hombres es mayor que la de mujeres en el sector tecnológico, se debe tener en cuenta en el momento de diseñar y ejecutar los programas de control de riesgo psicosocial, toda vez que las diferencias entre hombres y mujeres llevan a caracterizar de forma diferente la sintomatología relacionada con los niveles elevados de estrés, porque de acuerdo a varios estudios “la dinámica entre el trabajo y el hogar ejerce un efecto significativo y positivo sobre la vivencia de estrés, al mismo tiempo que los factores relacionados con el desempeño de la organización tienen un efecto significativo y negativo sobre la vivencia de estrés laboral” (Ramos & Jordão, s. f.).

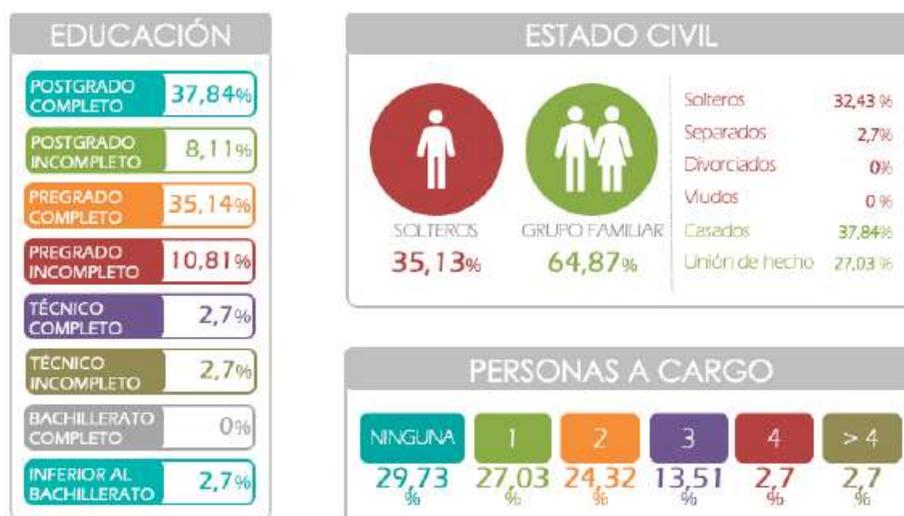
Teniendo en cuenta que los colaboradores están entre los 31 a 40 años, es muy importante durante el desarrollo del diseño de las estrategias este criterio, debido que los procesos de salud – enfermedad se manifiestan diferentes en una población con mayor rango de edad que en una población de niveles inferiores de edad, en cuanto a la susceptibilidad ante niveles elevados de estrés.

El tipo de vivienda se encuentra distribuido de la siguiente manera: vivienda propia un 45,95%, vivienda en arriendo un 29,73% y vivienda familiar un 24,32%. De lo anterior, se puede analizar que la estabilidad laboral de los colaboradores en Giga les ha permitido adquirir vivienda propia, adicional el rango salarial es adecuado para la adquisición de estos bienes.

En estrato socioeconómico encontramos de los lugares donde viven los colaboradores, la distribución que presenta la población participante en el estudio es de nivel socioeconómico estrato 3 un 40,54%, estrato 4 un 32,43%. De lo anterior, identificamos que la población se centra en nivel medio, lo cual infiere en la calidad de vida de manera positiva a los colaboradores ya que los entornos de sus viviendas cuentan con zonas de acceso adecuada, lugares recreativos, seguridad, servicios públicos.

Tabla 18

Educación, estado civil y personas a cargo en Giga Colombia 2021



Nota: esta tabla indica los diferentes porcentajes con relación al grado de educación, estado civil y número de personas a cargo.

Encontramos como dato relevante que el 64,87% de la población evaluada cuentan con redes de apoyo estables, el hecho de que las personas cuenten con redes de apoyo estables, siempre y cuando las relaciones se manejen dentro del amor, el respeto y la colaboración; funciona como un factor protector para el afrontamiento del estrés.

Encontramos que el 81,09% de los colaboradores cuenta con un nivel de escolaridad superior, éste es un dato relevante ya que el nivel de escolaridad se relaciona con la percepción que los individuos tengan sobre si están desempeñando o no tareas relacionadas con su profesión o su nivel escolar. Así mismo, muchas veces las personas con mayor preparación profesional deben asumir tareas más específicas y de mayor responsabilidad, situación que puede conllevar mayor esfuerzo físico, mental, mayor demanda de tiempo y por ende incremento en los niveles de estrés que se manejan.

Por otro lado, encontramos que el 81,08% de la población cuenta con una dependencia económica de 0,1,2 personas, esta información es una fuente de análisis muy importante, ya

que ofrece una perspectiva de las obligaciones económicas y familiares que tienen los colaboradores de la empresa.

9. Conclusiones

A través del análisis del informe del resultado de los factores de riesgos psicosociales (condiciones extralaborales, intralaborales e individuales) identificados en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en noviembre de 2021 en Giga Colombia SAS cuyos resultados fueron calificados como de riesgo bajo y sin riesgo en su gran mayoría; además los factores que nos sirvieron como punto de partida para identificar la metodología (grupo focal), que nos orientaron para proponer estrategias para la implementación del programa de riesgo psicosocial y con ello disminuir los factores que afectan la relación salud -trabajo post pandemia en la empresa Giga Colombia.

Con el análisis del indicador de ausentismo laboral, identificamos que este no tuvo relación con enfermedades de origen psicosocial, se evidencia que la naturaleza de las enfermedades está caracterizada como de origen común y no de origen laboral, resaltamos que el ausentismo presentado fue por otro tipo de diagnósticos; los picos donde se vieron el mayor ausentismo en el presente año fueron posterior al periodo de vacaciones de los colaboradores y fueron a causa de enfermedades respiratorias como se puede observar en la tabla número 3.

A partir de la evaluación y el análisis del resultado de los niveles de riesgo de factores psicosociales intralaborales relacionados con el dominio: recompensas derivadas de la pertenencia de la organización y del trabajo que se realiza, a través de la guía de grupos focales – entrevista, tomada de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, la muestra seleccionada en Giga fue el área de proyectos se logró identificar que los colaboradores a pesar que estos manifiestan altos niveles de satisfacción de manera clara y persistente indican renuencia de tener que trabajar desde sitio (oficina), ya que el trabajo en casa es muy valioso por que se dispone de más tiempo con sus familias, adicional perciben que la retribución que obtienen a cambio del cumplimiento de sus

funciones laborales es percibida como baja frente a la que aporta en la organización, sus conocimientos y la remuneración no es tan competitiva comparada con otras empresas multinacionales de sector tecnológico, lo anterior puede ocasionar síntomas o respuestas de estrés significativas y aumento en la rotación del personal del formulario B (no tienen personal a cargo).

A causa de la pandemia y de la obligatoriedad de trabajar desde casa la productividad de los colaboradores disminuyó ostensiblemente, es de aclarar, que de acuerdo con el estudio realizado se hace necesario aplicar a las demás áreas de Giga los grupos focales, para poder, con ello, identificar la causa de la disminución en la productividad al retorno al sitio de trabajo y la renuencia de la alta gerencia de aplicar la modalidad de teletrabajo como sugerencia de los colaboradores.

Al consolidar, analizar y valorar los resultados del dominio recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, mediante el grupo focal, se pudo evidenciar que los síntomas o respuestas de estrés en la manifestación de los colaboradores no fueron significativas, por lo tanto, no serán objeto de intervención por parte de este estudio, pero, si se recomienda, que desde la alta gerencia de Giga Colombia se continúe desarrollando el sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial y se implementen de manera permanente actividades periódicas de promoción y prevención con el fin de mantener los niveles de riesgo valga la redundancia bajos o sin riesgo.

La información más relevante que impacta nuestro estudio obtenido del grupo focal: factores positivos de laborar en Giga, mencionan los colaboradores que es una empresa que potencia a sus trabajadores aportando crecimiento para su vida profesional, desarrollan el trabajo en equipo, manifiestan sentirse en un buen clima laboral, la empresa como filosofía hace sentir sus colaboradores como si fueran una familia, brindando confianza y valorado la gerencia el aporte de los colaboradores en el desarrollo de los procesos, además, se fortalecen tanto las

habilidades técnicas como las blandas, Giga brinda la oportunidad de realizar un plan de carrera-estabilidad, donde se materializan los proyectos personales, y con posibilidad de conocer varios lugares en Colombia y países en centro América.

Con relación a los aspectos menos favorables para Giga resultado del grupo focal: los colaboradores mencionaron que actualmente perciben que la gerencia está orientada más a los aspectos financieros, ausencia de gestión de la gerencia en la retención de los talentos ya que renunciado en lo que llevamos del año 2022 16 persona, mejorar los procesos de comunicación, se requiere un área de talento humano y por último los colaboradores manifiestan percibir incertidumbre laboral por la situación financiera de la empresa afectándolos en la relación salud trabajo, sentimientos que se suscitan post pandemia.

Dentro de los aspectos importantes del presente estudio para el caso de Giga Colombia los colaboradores post pandemia dada la tendencia del trabajo en casa estos manifestaron que prefieren laborar en el marco de la virtualidad.

10. Estrategias

Con base en el estudio anterior a continuación presentaremos las estrategias propuestas para el programa para la gestión del riesgo psicosocial post pandemia del Giga por los factores de riesgo identificados que afectan la relación salud – trabajo, recompensas derivadas del sentimiento de pertenencia a la organización, recompensas derivadas de la estabilidad que brinda la organización, recompensas derivadas del sentimiento de autorrealización por el trabajo realizado contenidas en recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, con el fin de proporcionar entornos de trabajo productivos y saludables resultados de la información recolectada a través de la guía de grupos focales de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral a la muestra seleccionada del área de proyectos.

Es importante mencionar que estas estrategias son fuente de entrada a un plan de intervención estructurado en donde mediante una priorización, no solamente se realice intervención a los factores de riesgo, sino a los efectos en la población trabajadora.

Se sugiere a la empresa que realice entrevistas a profundidad y grupos focales en todas las áreas ya como parte del proceso de intervención del programa de riesgo psicosocial, estas entrevistas las deberá realizar un psicólogo especialista con licencia en seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con los requisitos definidos en la Resolución 2646 del 2008, para identificar grupos de exposición similar a la de este estudio (área de proyectos), para contrastar la información que los colaboradores entrevistados entregaron durante la realización del grupo focal y así poder establecer una mejor priorización en las actividades que se lleven a cabo, para buscar disminuir la exposición al nivel de riesgo psicosocial y conocer a profundidad su percepción de la relación salud -trabajo postpandemia.

Se debe continuar con la aplicación de la batería al personal de manera periódica y como lo indica la normativa vigente y desarrollar permanentemente el sistema de vigilancia epidemiológica para la intervención de los factores de riesgo psicosociales.

Dado que en el análisis de los ausentismos de la empresa no generan alarma, se debe continuar con el análisis periódico de estos con el fin de identificar y dar tratamiento oportuno en caso de que se presenten.

Debido a la renuencia de los colaboradores a trabajar en la oficina se recomienda a la empresa estudie la posibilidad de conceder el trabajo en casa por un periodo donde se mida la evolución en la productividad ya que tendencias actuales indican que es una opción adecuada, y posterior y a corto o mediano plazo realizar la medición según los resultados.

De acuerdo a los resultados del grupo focal del área de proyectos, se hace necesario replicar el ejercicio de entrevistas en las demás áreas de la organización para poder corroborar o contrastar los resultados – información suministrada por el área de proyectos.

Se identifico que otro dominio relevante que se debe incluir para la gestión del riesgo psicosocial es la que hace referencia para desarrollar un grupo focal sobre retroalimentación del desempeño para profundizar respecto a cómo los colaboradores perciben la claridad de las evaluaciones y aplicación de las mejoras derivadas de esta aplicación.

Implementar de manera permanente actividades periódicas de promoción y prevención con el fin de mantener los niveles de riesgo bajos o sin riesgo.

Sensibilizar a la gerencia en la importancia de la retención de talentos para minimizar la rotación del personal en Giga, evitando con ello altos costos en procesos de selección, contratación, formación, capacitación, y otros aspectos, ya que además se afecta la competitividad de la empresa, estabilizando y fidelizando el personal y con ello dar continuidad a la sostenibilidad de la empresa.

11. Lista De Anexos

Anexo Recomendaciones

Dominio	Recomendación	Actividad	Recursos	Fecha propuesta	Indicador
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Mantener el trabajo con lideres y reforzar el proceso de retroalimentación del desempeño	Taller de liderazgo	Recurso humano (Psicólogo), tecnológico (Tv, wifi) e infraestructura física (salón con capacidad para 8 personas)	1 al 3 de febrero	Número de participantes que asistieron al 100% del taller de liderazgo / Total Colaboradores citados al taller de liderazgo * 100 =
Recompensas en el trabajo	Continuar fortaleciendo las condiciones de reconocimiento al colaborador	Consultoría para revisión de plan de bienestar e incentivos y actualización y socialización del mismo	Recurso humano (Psicólogo), tecnológico (Tv, wifi, pc) e infraestructura física (salón con capacidad para 33 personas)	1 al 15 de marzo	a) Revisión al 100% del plan de incentivos, resultado informe de revisión. b) Incentivos pagados / incentivos programados * 100 = c) Número total de colaboradores a quienes les fue divulgado el plan de incentivos / Total colaboradores programados a la divulgación del plan de incentivos * 100 =
Condiciones extralaborales	Fomento de la calidad de las relaciones familiares	Día de la familia	Recurso humano (Psicólogo), tecnológico (Tv, wifi, pc) y infraestructura física (con capacidad para 100 personas)	17 al 20 de abril	Asistencia de colaboradores al día de la familia / Cumplimiento legal por parte de la empresa de conceder el día de la familia * 100 =

	Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales	Programa de bienestar empresarial	Recurso humano (Psicólogo), tecnológico (Tv, wifi, pc) y infraestructura física (para la realización de cada actividad) Recurso económico (estipulado dentro del presupuesto anual)	20 al 28 de febrero	Número de actividades del programa de bienestar realizadas / Total actividades del programa de bienestar programadas * 100 =
	Optimización de competencias de relación y comunicación	Cursos de habilidades blandas	Recurso humano (todos los colaboradores), tecnológico (wifi, pc, acceso a platzi)	1 al 30 de agosto	Número de participantes que asistieron al 100% del curso de habilidades blandas / Total Colaboradores citados al curso de habilidades blandas * 100 =
	Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar	consultoría para revisión de plan de bienestar e incentivos y actualización y socialización del mismo	Recurso humano (Psicólogo), tecnológico (Tv, wifi, pc) e infraestructura física (salón con capacidad para 33 personas)	1 al 20 de mayo	Número de participantes que asistieron al 100% de la capacitación de salud, pensión, vivienda, educación y finanzas familiares / Total Colaboradores citados a la capacitación de salud, pensión, vivienda, educación y finanzas familiares * 100 =
Condiciones individuales	Continuar trabajando en temas de manejo de ansiedad y el estrés	Capacitación de manejo de las emociones y administración efectiva del tiempo	Recurso humano (Psicólogo), tecnológico (Tv, wifi, pc) e infraestructura física (salón con capacidad para 33 personas)	15 y 22 de septiembre	Número de colaboradores participantes que asistieron al 100% de la capacitación de manejo de las emociones y administración efectiva del tiempo / Total Colaboradores citados a la capacitación de manejo de las emociones y

					administración efectiva del tiempo * 100 =
	Fomento de estilos de vida saludables	Semana de la salud y capacitación de estilos de vida saludable	Recurso humano (Psicólogo, médicos, enfermera), tecnológico (Tv, wifi, pc) e infraestructura física (salón con capacidad para 33 personas)	22 al 30 de septiembre	<p>a) Número de actividades realizadas en la semana de la salud / Actividades totales programadas para la semana de la salud * 100 =</p> <p>b) Número de participantes que asistieron al 100% de la capacitación de estilos de vida saludable / Total Colaboradores citados a la capacitación estilos de vida saludable * 100 =</p>
	Promoción de salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo	Semana de salud mental y apoyo psicosocial. Estrés laboral qué y cómo se manifiesta. Tipos de estrés Causas de estrés	Recurso humano (Psicólogo, médicos, enfermera), tecnológico (Tv, wifi, pc) e infraestructura física (salón con capacidad para 33 personas)	9 al 13 de octubre	<p>a) Número de actividades realizadas en la semana de la salud mental / Actividades totales programadas para la semana de la salud mental* 100 =</p>

		Consecuencias asociadas al estrés laboral Emociones y estrategias para el manejo del Burnout Prevención y manejo del estrés como prevenirlo y manejarlo			b) Número de participantes que asistieron al 100% de cada una de las capacitaciones sobre salud mental / Total Colaboradores citados a las capacitaciones sobre salud mental * 100 =
	Mantener el Sistema de vigilancia Epidemiológico psicosocial	Consultoría especializada para mantenimiento del PVE de factores de riesgo psicosociales	Recurso humano (Psicólogo), tecnológico (Tv, wifi, pc) e infraestructura física (salón 3)	sesiones mensuales de 4 horas	Número de actividades del programadas para el mantenimiento del PVE de factores de riesgo psicosociales / Total actividades del PVE de factores de riesgo psicosociales * 100 =

Anexo Formato De Programación De Grupo Focal

FORMATO DE PROGRAMACIÓN DE GRUPO FOCAL	
DATOS GENERALES	
Sección o área de la empresa que será evaluada	
PROYECTOS	
Tema del grupo focal	
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	
Duración programada del grupo focal	
1 HORA DE ENTREVISTA A LOS PARTICIPANTES	
Fecha de realización grupo focal	
27 de octubre de 2022	
Hora de inicio	Hora de finalización
7:00 a. m.	8:00 a. m.
Lugar de realización	
Entrevistas virtuales	
GRUPO MODERADOR	
Nombre del moderador	
ADRIANA KARIME RIVERA RAMIREZ	
Nombre del relator	
DIANA MARIA LOPEZ ARANGO	
PARTICIPANTES	
Nombre del relator	
Lider técnico 1 y 2, Ingenieros de implementación 1, 2, 3 y 4	

Anexo Formato De Consolidación De Hallazgos

CONSOLIDACION DE HALLAZGOS DE LAS ENTREVISTAS											
NOMBRE DEL PUESTO DE TRABAJO ANALIZADO: AREA DE PROYECTOS											
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA: AREA DE PROYECTOS											
NOMBRE DE LA EMPRESA: GIGA COLOMBIA SAS											
FECHA DE CONSOLIDACION DE HALLAZGOS: DIA 28 MES 10 AÑO 2022											
RESULTADOS CONSOLIDADOS											
CONDICIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA CONDICIÓN PSICOSOCIAL	¿Se trata de un factor de riesgo?		Frecuencia de presentación		Intensidad		Valor total de la condición			
		SI	NO	Descripción	Valor	Descripción	Valor				
Recompensas derivadas del sentimiento de pertenencia a la organización. (PREGUNTAS 2 y 3 del grupo focal).	APECTIVO - ANSIEDAD	X		BAJO	1	BAJO	1		2		
Recompensas derivadas de la estabilidad que brinda a la organización. (PREGUNTAS 1 y 5).	INTERES POR EL COLABORADOR / COMPENSACION	X		BAJO	1	BAJO	1		2		
Recompensas derivadas del sentimiento de autorrealización por el trabajo realizado. (PREGUNTAS 4 y 5).	CARGA DE TRABAJO	X		BAJO	1	BAJO	2		3		

Anexo Formato De Informe De Resultados de Grupos focales

INFORME DE RESULTADOS DE LOS GRUPOS FOCALES		
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA:	AREA DE PROYECTOS	
NOMBRE DE LA EMPRESA:	GIGA COLOMBIA SAS	
FECHA DE ELABORACION DEL INFORME	DIA 28	MES 10 AÑO 2022
Dimensiones que representan riesgo psicosocial (escriba en el primer lugar la que representa mayor riesgo)	1	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA - DIMENSION UNICA DEL PRESENTE ESTUDIO
	3	
	4	
	5	
	6	
Dimensiones que representan riesgo psicosocial	Condiciones de riesgo psicosocial	Observaciones y comentarios del evaluador
Dimensiones que no representan riesgo psicosocial	Condiciones	Observaciones y comentarios del evaluador
Otros hallazgos importantes		
<p>A partir de la evaluación y el análisis del resultado de los niveles de riesgo de factores psicosociales intralaborales relacionados con el dominio: recompensas derivadas de la pertenencia de la organización y del trabajo que se realiza, a través de la guía de grupos focales - entrevista, tomada de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, la muestra seleccionada en Giga fue el área de proyectos se logró identificar que los colaboradores a pesar que estos manifiestan altos niveles de satisfacción de manera clara y persistente indican renuencia de tener que trabajar desde sitio (oficina), ya que el trabajo en casa es muy valioso por que se dispone de más tiempo con sus familias.</p>		

Conclusión de la evaluación
<p>Al consolidar, analizar y valorar los resultados del dominio recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, mediante el grupo focal, se pudo evidenciar que los síntomas o respuestas de estrés en la manifestación de los colaboradores no fueron significativas, por lo tanto, no serán objeto de intervención por parte de este estudio, pero, si se recomienda, que desde la alta gerencia de Giga Colombia se continúe desarrollando el sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial y se implementen de manera permanente actividades periódicas de promoción y prevención con el fin de mantener los niveles de riesgo valga la redundancia bajos o sin riesgo.</p>
<p>A causa de la pandemia y de la obligatoriedad de trabajar desde casa la productividad de los colaboradores disminuyó ostensiblemente, es de aclarar, que de acuerdo con el estudio realizado se hace necesario aplicar a las demás áreas de Giga los grupos focales, para poder, con ello, identificar la causa de la disminución en la productividad al retorno al sitio de trabajo y la renuencia de la alta gerencia de aplicar la modalidad de teletrabajo como sugerencia de los colaboradores.</p>
<p>Al consolidar, analizar y valorar los resultados del dominio recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, mediante el grupo focal, se pudo evidenciar que los síntomas o respuestas de estrés en la manifestación de los colaboradores no fueron significativas, por lo tanto, no serán objeto de intervención por parte de este estudio, pero, si se recomienda, que desde la alta gerencia de Giga Colombia se continúe desarrollando el sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial y se implementen de manera permanente actividades periódicas de promoción y prevención con el fin de mantener los niveles de riesgo valga la redundancia bajos o sin riesgo.</p>
<p>La información más relevante que impacta nuestro estudio obtenido del grupo focal: factores positivos de laborar en Giga, mencionan los colaboradores que es una empresa que potencia a sus trabajadores aportando crecimiento para su vida profesional, desarrollan el trabajo en equipo, manifiestan sentirse en un buen clima laboral, la empresa como filosofía hace sentir sus colaboradores como si fueran una familia, brindando confianza y valorado la gerencia el aporte de los colaboradores en el desarrollo de los procesos, además, se fortalecen tanto las habilidades técnicas como las blandas, Giga brinda la oportunidad de realizar un plan de carrera-estabilidad, donde se materializan los proyectos personales, y con posibilidad de conocer varios lugares en Colombia y países en centro América.</p>
<p>Con relación a los aspectos menos favorables para Giga resultado del grupo focal: los colaboradores mencionaron que actualmente perciben que la gerencia está orientada más a los aspectos financieros, ausencia de gestión de la gerencia en la retención de los talentos ya que renunciado en lo que llevamos del año 2022 16 persona, mejorar los procesos de comunicación, se requiere un área de talento humano y por último los colaboradores manifiestan percibir incertidumbre laboral por la situación financiera de la empresa afectándolos en la relación salud trabajo, sentimientos que se suscitan post pandemia.</p>
<p>Dentro de los aspectos importantes del presente estudio para el caso de Giga Colombia los colaboradores post pandemia dada la tendencia del trabajo en casa estos manifestaron que prefieren laborar en el marco de la virtualidad.</p>

Estrategias
<p>Se debe continuar con la aplicación de la batería al personal de manera periódica y como lo indica la normativa vigente y desarrollar permanentemente el sistema de vigilancia epidemiológica para la intervención de los factores de riesgo psicosociales.</p>
<p>Dado que en el análisis de los ausentismos de la empresa no generan alarma, se debe continuar con el análisis periódico de estos con el fin de identificar y dar tratamiento oportuno en caso de que se presenten.</p>
<p>Debido a la renuencia de los colaboradores a trabajar en la oficina se recomienda a la empresa estudie la posibilidad de conceder el trabajo en casa por un periodo donde se mida la evolución en la productividad ya que tendencias actuales indican que es una opción adecuada, y posterior y a corto o mediano plazo realizar la medición según los resultados.</p>
<p>De acuerdo a los resultados del grupo focal del área de proyectos, se hace necesario replicar el ejercicio de entrevistas en las demás áreas de la organización para poder corroborar o contrastar los resultados – información suministrada por el área de proyectos.</p>
<p>Implementar de manera permanente actividades periódicas de promoción y prevención con el fin de mantener los niveles de riesgo bajos o sin riesgo.</p>
<p>Sensibilizar a la gerencia en la importancia de la retención de talentos para minimizar la rotación del personal en Giga, evitando con ello altos costos en procesos de selección, contratación, formación, capacitación, y otros aspectos, ya que además se afecta la competitividad de la empresa, estabilizando y fidelizando el personal y con ello dar continuidad a la sostenibilidad de la empresa.</p>

12. Lista De Tablas

Tabla 1...	Cronograma.....	60
Tabla 2...	Presupuesto del proyecto.....	61
Tabla 3...	Distribución general factores de riesgo intralaboral Forma A.....	63
Tabla 4...	Distribución general factores de riesgo intralaboral Forma B.....	64
Tabla 5...	Distribución general dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Forma A.....	65
Tabla 6...	Distribución general dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Forma B.....	66
Tabla 7...	Distribución general dominio control sobre el trabajo Forma A.....	67
Tabla 8...	Distribución general dominio control sobre el trabajo Forma B.....	68
Tabla 9...	Distribución general dominio demandas del trabajo Forma A.....	69
Tabla 10...	Distribución general dominio demandas del trabajo Forma B.....	70
Tabla 11...	Distribución dominio recompensa Forma A.....	71
Tabla 12...	Distribución general dominio recompensa Forma B.....	71
Tabla 13...	Distribución extralaboral.....	72
Tabla 14...	Resultados cuestionario evaluación el estrés.....	73
Tabla 15...	Enfermedades presumiblemente derivadas del estrés.....	82
Tabla 16...	Días de incapacidad.....	83
Tabla 17...	Información sociodemográfica Giga.....	84
Tabla 18...	Educación, estado civil y personas a cargo en Giga Colombia 2021.....	86

13. Bibliografía

- A new ISO standard for managing psychosocial risks.* (s. f.). etui. Recuperado 17 de julio de 2022, de <https://www.etui.org/news/new-iso-standard-managing-psychosocial-risks>
- Canepa, C., Briones, J., Pérez, C., Vera Calzaretta, A., & Juárez García, A. (2008). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y estado de malestar en Trabajadores de Servicios de Salud en Chile. *Ciencia & Trabajo, ISSN 0718-2449, N.º. 30, 2008, pags. 157-160.*
- Constitución Política 1 de 1991 Asamblea Nacional Constituyente—Gestor Normativo—Función Pública.* (s. f.). Recuperado 17 de julio de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Decisión 584 de 2004—Instrumento Andino de SST.* (s. f.). Recuperado 17 de julio de 2022, de <https://safetya.co/normatividad/decision-584-de-2004/>
- Decreto 472 de 2015—Gestor Normativo.* (s. f.). Recuperado 17 de julio de 2022, de <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61117>
- Decreto 614 de 1984—Gestor Normativo.* (s. f.). Recuperado 17 de julio de 2022, de <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1357>
- Decreto 1832 de 1994—Gestor Normativo.* (s. f.). Recuperado 17 de julio de 2022, de <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8802>
- Decreto Ley 1295 de 1994—Gestor Normativo.* (s. f.). Recuperado 17 de julio de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>
- Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINPROTECCION_2646_2008].* (s. f.). Recuperado 15 de julio de 2022, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

- El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica.* (2020, octubre 13). [Libro]. http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang-es/index.htm
- Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo.* (2016, abril 4). [Informe]. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466549/lang-es/index.htm
- Fernández-Arata, J. M., & Calderón-De la Cruz, G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Medica Herediana*, 28(4), 281-282. <https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>
- La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: Una mirada de género.* (2013, octubre 21). [Fascículo]. http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang-es/index.htm
- La salud mental en el lugar de trabajo: Orientaciones a nivel mundial.* (s. f.). Recuperado 17 de julio de 2022, de <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Ley 9 de 1979—Gestor Normativo.* (s. f.). Recuperado 17 de julio de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1177>
- Ley 1010 de 2006—Gestor Normativo.* (s. f.). Recuperado 17 de julio de 2022, de <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Leyes desde 1992—Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1616_2013].* (s. f.). Recuperado 17 de julio de 2022, de http://secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html
- Naranjo, D. L. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80-84.

Qué es un riesgo psicosocial | UGT - Observatorio de Riesgos Psicosociales. (s. f.).

Recuperado 17 de julio de 2022, de

<http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial>

Ramos, V., & Jordão, F. (s. f.). *Gender and Occupational Stress: Similarities and Differences According to Risk Factors and Coping Mechanisms.* 12.

Resolución 957 de 2005—Comunidad Andina. (s. f.). SafetYA®. Recuperado 17 de julio de 2022, de <https://safetya.co/normatividad/resolucion-957-de-2005/>

Resolución 1016 de 1989 | Secretaría Jurídica Distrital. (s. f.). Recuperado 17 de julio de 2022, de <https://intranet.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-1016-1989>

Resolución 2646 de 2008—Evaluación de riesgo psicosocial—SafetYA®. (s. f.). Recuperado 17 de julio de 2022, de <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2646-de-2008/>

Social, M. d. (julio de 2010). Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá, Colombia.

Resolución 2764 del 18-07-2022 – Ministerio del Trabajo | | Actualícese. (2022, julio 26). <https://actualicese.com/resolucion-2764-del-18-07-2022/>