

**Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en
Bogotá**

Mary luz Bernal Pinilla

Conrado Adolfo Gómez Vélez

Félix Alberto Suárez Bulla

Asesora

Luisa Fernanda Gaitán Ávila

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Postgrado

Universidad ECCI

Bogotá D.C. Enero, 2021

**Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19
en Bogotá**

Mary luz Bernal Pinilla; Código 96859

Conrado Adolfo Gómez Vélez; Código 96344

Félix Alberto Suárez Bulla; Código 91912

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Postgrado

Universidad ECCI

Bogotá D.C. Enero, 2021

Tabla de Contenido

Índice de tablas.....	5
Índice de figuras.....	6
Índice de anexos.....	10
Introducción.....	11
Resumen.....	13
Título.....	15
Problema de Investigación.....	15
Descripción del Problema.....	15
Pregunta de Investigación.....	19
Sistematización.....	19
Objetivos.....	20
Objetivo general.....	20
Objetivos específicos.....	20
Justificación y Delimitación.....	21
Justificación.....	21
Delimitación.....	23
Limitaciones.....	23
Marcos de referencia.....	24

Marco teórico	34
Marco legal.....	52
Metodología	59
Tipo de Estudio.....	59
Paradigma.....	61
Población y Muestra.....	62
Recolección de Informacion.....	64
Análisis de la información	65
Cronograma.....	65
Técnica de análisis de los instrumentos	66
Resultados	66
Análisis.....	97
Discusión.....	106
Conclusiones	108
Recomendaciones.....	112
Bibliografía	114
Anexos.....	123

Índice de tablas

Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales	42
Tabla 2. Dimensiones extralaborales y sus definiciones.....	43
Tabla 3. Parámetros estadísticos adoptados para el muestreo.....	63
Tabla 4 Categorías de Análisis de las Preguntas del Instrumento	64
Tabla 6 Cronograma.....	66
Tabla 7 Edades promedio, desviación estándar, máximos y mínimos de edades por género..	67
Tabla 8 Estado civil de los participantes	68
Tabla 9 Distribución por sexos de meses realizando trabajo en casa.....	69
Tabla 10 Actividad económica de los encuestados según el CIU	70

Índice de figuras

Figura 1. Número de empleadores y trabajos.....	67
Figura 2. Número de hijos de los encuestados.....	68
Figura 3. Necesidad de ayudas tecnológicas y herramientas para la información y la comunicación	71
Figura 4. Disponibilidad de medios tecnológicos adecuados para el trabajo en casa.....	71
Figura 5. Disponibilidad de medios tecnológicos exclusivos para el trabajo en casa.....	72
Figura 6. Disposición de tecnologías y medios tecnológicos modernos y adecuados para el trabajo en casa.....	73
Figura 7. Disposición de mobiliario y espacio adecuado.....	73
Figura 8. Disposición de área exclusiva y privada para desarrollar el trabajo en casa	74
Figura 9. Trabajo en comunicación con otros compañeros de trabajo.....	75
Figura 10. Mantengo comunicación con compañeros de trabajo.....	75
Figura 11. Tengo contacto presencial con compañeros de trabajo	76
Figura 12. Mi jefe promueve reuniones virtuales y/o presenciales periódicas con el equipo de trabajo	77
Figura 13. Disposición de información suficiente y adecuada sobre el trabajo que debe realizarse	77
Figura 14. Disposición de ayuda y asesoría inmediata para realizar su trabajo.....	78
Figura 15. Promoción de reuniones virtuales y/o presenciales periódicas con el equipo de trabajo	79
Figura 16. Generación de espacios de confianza que salvan distancias físicas	79
Figura 17. Tengo reuniones virtuales y/o periódicas sólo con mi jefe.....	80

Figura 18. Durante el trabajo siente que el tiempo pasa muy lentamente.....	81
Figura 19. Se siente aburrido en el trabajo.....	81
Figura 20. Considera que su trabajo es rutinario.....	82
Figura 21. En mi empresa se fijan metas diarias, semanales y mensuales, medibles y alcanzables	82
Figura 22. Mi jefe exige y mide constantemente el avance del trabajo encomendado	83
Figura 23. La empresa respeta el horario de localización y trabajo que tenemos pactado	84
Figura 24. Cuento con un horario de trabajo fijo	84
Figura 25. Se presentan conflictos de tiempo de organización y horarios entre múltiples responsabilidades de diferentes trabajos	85
Figura 26. Recibo capacitación suficiente para estar al día con el constante avance tecnológico	85
Figura 27. Dominio sin complicaciones de las funciones de los equipos y herramientas tecnológicas que corresponden a mi trabajo	86
Figura 28. Mis tareas laborales y la vida familiar se mezclan	87
Figura 29. Sufro de complicaciones en el manejo de horarios de comidas y llego a comer en mi lugar de trabajo	87
Figura 30. Trabajo en ropa informal de casa como short, pijama, etc.	88
Figura 31. Cuando estoy trabajando sufro de interrupciones por asuntos domésticos y familiares.....	88
Figura 32. Tengo dificultades para conciliar y evitar la superposición de las tareas del trabajo y las tareas domésticas	89
Figura 33. Acostumbro a comer diversas cosas a deshoras mientras estoy trabajando	90

Figura 34. Trabajo bajo condiciones de incertidumbre y ambigüedad, porque en mi trabajo aparecen con frecuencia contingencias imprevistas y complejas	90
Figura 35. Me estreso por la necesidad de mantenerme siempre "actualizado (a)" dentro de mis funciones de trabajo	91
Figura 36. Me siento seguro de estar haciendo bien mi trabajo.....	92
Figura 37. Trabajo bajo condiciones de incertidumbre y ambigüedad, porque en mi trabajo aparecen con frecuencia contingencias imprevistas y complejas	92
Figura 38. Tengo dificultades para conciliar y evitar la superposición de las tareas del trabajo y las tareas domésticas	93
Figura 39. Acostumbro a comer diversas cosas a deshoras mientras estoy trabajando	94
Figura 40. Debo permanecer conectado o atender temas del trabajo en horarios no laborales o fines de semana.....	94
Figura 41. La remuneración que recibe por su trabajo por la modalidad de trabajo en casa es igual o semejante a la remuneración que otros reciben por las mismas actividades de manera presencial	95
Figura 42. ¿La remuneración que recibe por su trabajo por la modalidad de trabajo en casa es igual o semejante a la remuneración que otros reciben por las mismas actividades de manera presencial?.....	96
Figura 43. En relación con el tiempo, el trabajo en casa le ha significado	96
Figura 44. En relación con sus gastos, como transporte vestuario alimentación etc., el trabajo en casa le ha significado	97
Figura 45. Factores ergonómicos	98
Figura 46. Factores de la Comunicación.....	100

Figura 47. Equipo y Espacio de Trabajo	101
Figura 48. Tecnologías de la información y la comunicación	102
Figura 49. Ámbito familiar y trabajo	103
Figura 50. Factores Intralaborales	104
Figura 51. Factores psicosociales.....	105

Índice de anexos

Anexo 1. Instrumento de recolección de información.	123
Anexo 2. Consentimiento Informado.....	134

Introducción

Como consecuencia de la pandemia por Covid 19, declarada el 11 de marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), se ordenó la prestación del servicio a través del teletrabajo y/o trabajo desde casa, de forma masiva, intempestiva y forzosa. Bogotá pasó de tener 63.995 teletrabajadores registrados en 2018 a cerca de 1,5 millones de trabajadores en casa entre el segundo y el cuarto trimestre de 2020. Esta forma de organización del trabajo modifica profundamente la dinámica del trabajo, y balance de los riesgos psicosociales y laborales, exponiendo el trabajador a riesgos como la pérdida de contacto con compañeros y jefes, adicción a la tecnología, largas jornadas de trabajo frente a las pantallas de dispositivos y computadoras, el exceso de trabajo y aumento de las demandas, alteración de la jornada laboral, pérdida de control del trabajo, afectación a la intimidad del trabajador y su familia y variados conflictos entre el ambiente familiar y laboral.

Para aproximarse a esta problemática se exploró, mediante encuesta, la distribución de frecuencias y porcentajes de los factores de riesgo de estrés psicosocial, en una muestra representativa de trabajadores en casa en Bogotá, identificando los factores de riesgo como intralaborales, extralaborales e individuales, durante la contingencia generada por Covid-19 en el segundo semestre de 2020 con fin de establecer medidas que eventualmente puedan mitigar efectos patológicos o lesiones irreversibles. Se diseñó estudio cuantitativo, descriptivo, exploratorio, tipo encuesta, que corresponde al paradigma analítico positivista para establecer análisis de frecuencias y porcentajes y la presencia de los factores de riesgo.

Este trabajo está limitado a la identificación de la exposición a los factores de riesgo psicosociales por auto reporte voluntario de los trabajadores encuestados. Factores de riesgo como los asociados al equipamiento, los factores ergonómicos, la evaluación de adecuación de la

tecnología y de los equipos, y del espacio de trabajo, el respeto por las jornadas laborales y la comunicación con su jefes y compañeros corresponden al concepto emitido por los encuestados.

Puesto que no existe una encuesta validada en Colombia para evaluar la presencia de factores de riesgo laborales en el trabajo en casa, en momentos de pandemia, se adaptó el instrumento en proceso de validación en varios países de América Latina, incluida Colombia, dirigido por el Dr. Manuel Pando de México, organizada con dominios y categorías de análisis similares a las que dispone el modelo de factores de riesgos psicosocial, adoptado en Colombia por el Ministerio del Trabajo.

Resumen

Se exploró mediante encuesta la exposición a riesgos psicosociales de trabajadores en casa, en Bogotá, como consecuencia de las medidas de confinamiento de emergencia, ordenadas para atender la pandemia de Covid 19. El trabajo en casa no se reconoce como el teletrabajo reglamentario, se presta de forma obligatoria e imprevista, y no fue cubierto por las medidas preventivas, educativas y legales, que se conocen y se han considerado necesarias para el teletrabajado fijado en la normatividad vigente. Puesto que Bogotá pasó en meses de tener 63.995 teletrabajadores, registrados en 2018, a cerca de 1,5 millones de trabajadores en casa, es necesario evaluar su exposición a los factores de riesgo psicosocial, y así recomendar medidas protectoras, preventivas y de mitigación. La encuesta se aplicó de manera voluntaria a 124 personas, para un nivel de confianza del 90% y un nivel de error máximo aceptado del 6%. Se evaluaron los factores intralaborales, extralaborales y del individuo, encontrando que existe una elevada exposición a dichos factores de riesgo. En componentes como comunicación, conflictos entre el ambiente familiar y laboral, horarios de trabajo, jornada laboral, información y acceso a los compañeros de trabajo y jefes, planificación y organización del trabajo y adecuado uso de las tecnologías de la conformación y la comunicación se encontraron déficits, con una exposición a riesgos que oscila entre 20% y un 50%. Para factores de riesgo asociados a dotación de equipos y mobiliario, la disposición de un espacio de trabajo la exposición a riesgos es mayor, alcanzando el 70%. Se encontró que en promedio el trabajo en casa no ha afectado significativamente el nivel de ingresos de los encuestados. Puesto que la exposición crónica y sostenida a factores de riesgo de estrés laboral, en ausencia de medidas protectoras, de mitigación y prevención puede ocasionar daños, tanto a los trabajadores como a las empresas, es necesario que se adopten

medidas para su adecuado manejo, máxime cuando son conocidas y muchas de ellas pueden implantarse a bajo costo y de manera sencilla.

Palabras Claves

Trabajo remoto, estrés laboral, trabajo en casa, estrés laboral, riesgo psicosocial, Covid 19.

Título

Condiciones de estrés en Trabajadores Bajo la Modalidad de Trabajo en Casa en Bogotá

Problema de Investigación

Descripción del Problema

Como consecuencia de la pandemia por Covid 19, el gobierno nacional declaró la emergencia nacional 12 de marzo de 2020, y ordenó a las empresas y sus directivos impulsar al máximo la prestación del servicio a través del teletrabajo y/o trabajo desde casa (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020). Sin embargo, esta organización del trabajo a distancia debió hacerse de forma imprevista, sin contar con el tiempo, los recursos, los preparativos, las condiciones de capacitación, y el acompañamiento que se exige para el teletrabajo reglamentario, mecanismos que están diseñados para proteger al trabajador de riesgos psicosociales, físicos y ergonómicos y para blindar sus derechos laborales.

El Ministerio de Trabajo a través de la circular 21 del 17 de marzo de 2020 calificó el trabajo que debía realizarse a distancia, como “trabajo en casa”, determinando que se trataba de “una modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional”, distinta del teletrabajo reglamentario (Ministerio del Trabajo, 2020). Por ser transitoria y sobreviniente a las condiciones de emergencia, el Ministerio del Trabajo estableció que el trabajo en casa no contiene los elementos, requisitos y formalidades establecidos en la Ley 1221 de 2008 y sus normas reglamentarias, una vez que ésta indica en el numeral 4° del artículo 6° que: “4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.” En estos términos, cuando el trabajador desarrolla su función desde su domicilio o en lugar distinto a su sitio de

trabajo, de forma ocasional y temporal, no es considerado como un teletrabajador, aun cuando realice sus funciones a distancia y mediante tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC's, por lo cual, el trabajador conserva las mismas condiciones de su contrato laboral.

Aunque el reconocimiento legal del “trabajo en casa” descrito para atender la pandemia por Covid 19 difiere del que recibe el teletrabajo, la exposición a riesgos psicosociales y ergonómicos es similar. El trabajo en casa se adoptó sin que sea necesario aplicar las medidas preventivas y protectoras de la salud y la evaluación previa al puesto de trabajo, que si son de obligatorio cumplimiento para el teletrabajo; no obstante, la exposición a riesgos para la salud que pueden implicar el trabajo en casa y el teletrabajo es semejante, y adicionalmente, está agravada por la situación de estrés que pueden causar el confinamiento, la amenaza o riesgo de la estabilidad laboral que acompaña la pandemia, y sus efectos sobre la familia. Estos riesgos y las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo en casa deben investigarse y conocerse mejor, máxime cuando Colombia pasó de tener 122.278 teletrabajadores en 2018, según el “Cuarto Estudio de Penetración del teletrabajo en Empresas Colombianas”, (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del Trabajo, 2018) a tener más de dos millones de personas en trabajo remoto para mediados de 2020 (Organización Internacional del Trabajo, 2020), y en el caso de Bogotá, se pasó de 63.995 teletrabajadores en 2018 a cerca de 1,5 millones de trabajadores en casa en 2020, según estimaciones de expertos y de la OIT (PageGroup, citado por El Tiempo, 2020). El problema de esta investigación, es por tanto, la exposición a los riesgos psicosociales y las medidas para su manejo y prevención, en trabajadores que desarrollan sus labores bajo la modalidad de trabajo en casa, en la ciudad de Bogotá, como consecuencia del confinamiento obligatorio, establecido para la atención de la

pandemia del Covid 19 durante el año 2020, que llevó al trabajo a distancia, de forma repentina, masiva y sobreviniente para 1,5 millones de trabajadores de Bogotá, de forma total o parcial.

El trabajo a distancia o trabajo en casa es aquella forma de organización del trabajo que requiere la mediación de las tecnologías de la información y comunicación TICs, que se realiza total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en instalaciones diferentes a las de la empresa (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

En Colombia el trabajo a distancia o teletrabajo está regulado por la Ley 1221 de 2008 (Congreso de la República, 2008) y el Decreto 884 de 2012. Esta modalidad de trabajo se ha promovido desde el gobierno y el sector productivo, como una fuente de beneficios para la empresa y el trabajador, derivado de menores costos, reducción de tiempos y gastos de transporte, y mayor productividad.

A pesar de los beneficios del teletrabajo, esta forma de organización modifica el entorno social del trabajador, la estructura de control, y la forma de organización del trabajo y sus tareas, y, por tanto, incide directamente en el balance de los riesgos psicosociales. Entre los riesgos del teletrabajo, referenciados para el trabajador, se ha descrito la pérdida del contacto y soporte sociales, adicción a la tecnología, el exceso de trabajo, de jornadas laborales y de control, la afectación a la intimidad del trabajador y su familia y variados conflictos entre el ambiente familiar y laboral.

Las condiciones de posible aislamiento del teletrabajador advierten de posibles tratos inequitativos y discriminatorios. Así lo ha manifestado la Organización Internacional del Trabajo y por esta misma razón se suscribió el Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio de 1996

(Organización Internacional del Trabajo, 1996), que no ha sido suscrito por Colombia (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2020).

El teletrabajo puede reducir el intercambio, la comunicación, el aprendizaje por imitación del trabajador con otras personas, y la interacción, que se ve determinada por medios tecnológicos. Se ha encontrado en diversos estudios que el teletrabajo tiende a circunscribir la relación del trabajador al jefe inmediato o a un pequeño número de interlocutores, y que se puede ver afectada su capacidad para sindicalizarse, buscar mejores ingresos y condiciones de negociación de las condiciones de trabajo (Organización Iberoamericana de la Seguridad Social, 2019).

Pregunta de Investigación

Por lo anterior y ante la situación mundial actual, en diferentes sectores, surge la necesidad de identificar de manera oportuna la presencia de los riesgos que pueden afectar el bienestar de su población, con el fin de establecer a políticas públicas y acciones que hagan frente a la situación futura en los diferentes ámbitos; a partir de lo cual surge la pregunta:

¿Cuáles son los factores de riesgo para estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá?:

Sistematización

¿Cuáles son las condiciones individuales (edad, sexo, estado civil, número de hijos, actividad económica) que pueden influir el riesgo a estrés psicosocial, en trabajadores en casa, durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá en 2020?

¿Cuáles son los factores de riesgo intralaborales para estrés psicosocial de trabajadores en casa, durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá en 2020?

¿Cuáles son los factores de riesgo extralaborales para estrés psicosocial de trabajadores en casa, durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá en 2020?

Objetivos

Objetivo general

Identificar los factores de riesgo para estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en la ciudad de Bogotá, en 2020, como punto de partida para establecer políticas públicas y acciones que permitan mejorar las condiciones de vida, salud ocupacional y bienestar de las personas que laboran desde sus hogares.

Objetivos específicos

Identificar las condiciones individuales (edad, sexo, estado civil, número de hijos, actividad económica) y su relación con los factores de riesgo para estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en la ciudad de Bogotá, entre julio y octubre de 2020.

Identificar factores de riesgo intralaborales para estrés psicosocial de trabajadores en casa, durante la pandemia por Covid 19 entre julio y octubre de 2020 en la ciudad de Bogotá.

Identificar factores de riesgo extralaborales para estrés psicosocial de trabajadores en casa, durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá entre julio y octubre de 2020.

Justificación y Delimitación

Justificación

Un porcentaje muy importante de la población se encuentra realizando trabajo en casa en Bogotá. Aunque el teletrabajo no es nuevo, la modalidad de “trabajo en casa” adoptada de forma transitoria como consecuencia de la pandemia, carece de las medidas de protección para la salud y de prevención de los riesgos psicosociales de estrés que, si se exigen en el teletrabajo reglamentario, y en consecuencia, el trabajo en casa conlleva riesgos desde el punto de vista laboral, familiar, de salud, que deben identificarse y evaluarse.

Se estima que el virus de Covid 19 circulará durante varios años Colombia y el mundo, más allá del 2022; asimismo, que la protección de rebaño por la vacuna sólo se alcanzará después de 2021 (Organización Panamericana de la Salud, 2020); por tanto, deben aplicarse medidas de distanciamiento social y limitaciones a la movilidad de forma prolongada (Organización Internacional del Trabajo, 2020). El impulso que le han dado las medidas sanitarias del control de la pandemia por Covid 19 también ha impulsado la modalidad de trabajo remoto, y fortalecerá el teletrabajo, que de tiempo atrás viene demostrando un acelerado crecimiento, con el auspicio de los beneficios económicos, personales y sociales que ofrece. Sin embargo, si el trabajo a distancia no se desarrolla en condiciones saludables, su masificación puede acompañarse de consecuencias perjudiciales para los empleadores, los trabajadores y la economía.

Es necesario conocer los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores que realizan su trabajo de manera remota en casa, para determinar si son aceptables y si corresponden a niveles seguros o perjudiciales para su salud y su bienestar. Existen diferentes estudios sobre los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, sin embargo, frente al confinamiento y las restricciones la movilidad que conlleva la pandemia, los trabajadores pueden verse abocados a

condiciones de trabajo más riesgosas, y con menores medidas protectoras y preventivas, como es el caso del trabajo en casa. El presente estudio puede contribuir al conocimiento del impacto del estrés psicosocial por la situación laboral que conlleva la pandemia, desde la exploración de las condiciones individuales, las condiciones intralaborales y las condiciones extralaborales del trabajador en casa. Esto proporcionaría herramientas para medir el impacto psicosocial en los trabajadores en casa y de esta manera se podrían planear, crear y proponer mejoras sobre la vida, la salud y el bienestar ocupacional de los trabajadores en casa

La identificación del riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 y las medidas que se recomiendan para prevenirlo en materia de trabajo a distancia hacen posible que los empleadores, los trabajadores y los reguladores dispongan de mejores herramientas de análisis y, en consecuencia, permite el establecimiento de medidas para corregir, mitigar, prevenir, regular y controlar las condiciones de estrés psicosocial.

La carencia de medidas de protección, y manejo adecuado de los riesgos psicosociales del trabajo en casa de trabajadores asignados a laborar de esta manera por la pandemia del Covid 19 puede desencadenar problemas de ausentismo, enfermedades tanto físicas como de carácter psicosocial, pueden reducir la productividad de las empresas y ocasionar pérdida de puestos de trabajo.

Desde el punto de vista académico y técnico el estudio del riesgo de estrés psicosocial en trabajadores en casa ofrece un aporte al conocimiento en la medida que amplía la visión, de un fenómeno que se ocupa a una modalidad de trabajo, como lo es el trabajo a distancia, que ha venido para quedarse y se fortalecerá cada vez más.

Delimitación

Desde el punto de vista temporal la investigación se cubre el periodo transcurrido entre mayo y noviembre de 2020, estableciendo un periodo para el trabajo de campo de tres meses a realizarse entre julio y octubre del mismo año.

Desde el punto de vista del espacio la investigación se realizarán un grupo de trabajadores a distancia, en casa, de la ciudad de Bogotá

Limitaciones

Las condiciones actuales de movilidad y restricción en que se encuentra el mundo en general, como consecuencia de la pandemia de Covid 19 limita la posibilidad de realizar encuentros presenciales en grupos para analizar datos específicos, sin embargo, es importante tener en cuenta que las tecnologías de la misma manera facilitan la comunicación.

La disponibilidad de las personas a las que se va a realizar el seguimiento estará sujeta a su horario en primera instancia y luego a la de los investigadores.

Las medidas de contingencia por la pandemia también limitan el acceso a información, a las instalaciones de las empresas y al contacto con las instancias administrativas necesarias para facilitar y autorizar el trabajo de campo.

También se analiza la perspectiva del tiempo como un factor limitante, ya que los cambios frente a la pandemia se modifican con el paso del tiempo, por lo que es indispensable tener datos claros de la realización de los procesos, para evitar a futuro una inadecuada recolección de datos que pueda modificar los resultados esperados o a alcanzar.

Marcos de referencia

Título: El teletrabajo y su incidencia en los riesgos laborales a propósito de la ley 1562 de 2012

Investigadores: Ángela María Burgos Arteaga – Abogada

Beatriz Elena Cabal Ossa – Contador Público

Nidia Katherine Aguilar Rincón – Psicóloga

Año: 2016

Universidad: Universidad ECCI

Resumen: Cuando se habla de riesgos laborales, generalmente se relaciona con trabajadores convencionales, que desarrollan su actividad profesional en la empresa. Pero, la sociedad de la información ha generado que la rígida relación laboral concebida desde el siglo pasado, se flexibilice, adopte matices y consecuentemente extienda sus brazos hasta lugares no imaginados anteriormente. El teletrabajo es producto de dicha flexibilización y constituye una modalidad laboral, caracterizada por ejercer la actividad profesional desde cualquier lugar, utilizando las posibilidades que ofrecen las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Por eso, al tratar el tema del teletrabajo, se tiene que tratar los riesgos laborales que desencadena esta nueva modalidad laboral.

Título: La ley 1562 de 2012 contempla los riesgos laborales que puede llegar a sufrir un tele trabajador

Investigadores: Nohora luz Martínez rey

Carlos Guillermo Zuluaga ramos

Año: 2017

Universidad: Universidad ECCI

Resumen: En la actualidad el mundo está viviendo el momento de la tecnología de la información, donde las TIC juegan un papel fundamental para la implementación de nuevas formas de trabajo, generando modelos a implementar como el trabajo fuera de la oficina o empresa, llamada teletrabajo, que consiste en una forma organizada de laborar, que se da en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral dependiente, consistente en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación TIC, sin requerir la presencia física del trabajador. (Mintrabajo, 2017) Es importante que la empresa que pretenda implementar esta modalidad analice y estudie las características que reviste la misma, debido a que, si bien existen ventajas para el empleador también desventajas en relación con el control que normalmente tendría de sus trabajadores. El objetivo principal de este trabajo consiste en identificar si la normatividad que regula el teletrabajo es suficiente en cuanto a la clase de accidentes que puede sufrir un teletrabajador en el desarrollo de sus labores, así como determinar si las capacitaciones que ofrecen las ARL, son suficientes para evitar tales accidentes. En Colombia, para la implementación del teletrabajo en una empresa, es necesaria la participación de las ARL, quienes finalmente después de una inspección rigurosa, aprueban si el sitio de trabajo en el hogar es el idóneo para el cumplimiento

de las tareas del trabajador, sumado a la responsabilidad frente a los posibles accidentes que pueda tener el teletrabajador. (Giraldo, 2015) La relación contractual que surge con el teletrabajo, genera obligaciones y derechos para cada una de las partes, las cuales son empleador, trabajador y ARL, una vez hecho el estudio de los cargos que son trabajables a distancia dentro de la entidad, la empresa tiene vía libre para implementar esta nueva forma de trabajo. La implementación del teletrabajo en una empresa puede generar cambios en el comportamiento de cada uno de los trabajadores, así como en los grupos o equipos laborales, en esa medida también se ve afectada la relación con los empleadores, afectando notablemente los vínculos, siendo necesario un estudio riguroso sobre las variables que componen el comportamiento organizacional, factores importantes en la revisión de resultados para la empresa. (Moreno, 2014)

Título: Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial

Investigadores: Paola Andrea Castro Mora

Ingry Neyireth Galarza Rincón

Sindy Johanna Sánchez Herrera

Año: 2017

Universidad: Universidad ECCI

Resumen: Esta revisión sistemática de la literatura científica, realiza una síntesis de información disponible en bases de datos que comprenden desde el año 2000 al 2016, donde se evidencian las ventajas y desventajas del teletrabajo, sus implicaciones sociales y familiares en el teletrabajador, es por esto, que se ha basado en dos tesis, cada una sustentada por cuatro

argumentos dando apoyo a las dos variables (calidad de vida y relaciones sociales), teniendo en cuenta diferentes perspectivas teóricas de diversos autores. Palabras clave: Familia, Teletrabajo, TIC, Tecnoestrés, Ciberadicción, Relaciones Laborales

Título: Estrés laboral en Colombia

Investigadores: Yuri Stephany Garavito Santander

Año: 2018

Universidad: UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

Resumen: Si alguien nos interroga sobre qué deducimos por estrés, podríamos evidenciar que la idea más amplia en la sociedad se corresponde con los problemas de salud que este fenómeno puede llegar a originar, por lo que nos centralizamos en una definición patológica y lo entendemos como una situación negativa que debemos eliminar. Rodríguez y González. (2009) Apoyándose en la evidencia de numerosas investigaciones, las cuales señalan que la presencia de un determinado nivel de estrés puede tener efectos beneficiosos para el individuo, favoreciendo una respuesta eficaz a las diferentes demandas del entorno. Esto no quiere decir que el estrés no sea un componente nocivo para la salud y bienestar tanto individual como empresarial cuando surge con una intensidad, frecuencia y duración desmedida. Por ende el propósito es investigar y elaborar una revisión documental entre los años 2013 y 2018, utilizando artículos publicados en diferentes bases de datos, revistas y repositorios, donde se analizará y destacará desde un enfoque psicosocial, el concepto de estrés laboral, los principales modelos que tratan de explicar este fenómeno, las causas y consecuencias perjudiciales que se originan en el individuo y en la organización, etc. de manera que sirva como referente para la profundización sobre la temática

mencionada, generando interés por los estudiantes del programa de psicología de la universidad cooperativa de Colombia, seccional Bucaramanga.

Título: Teletrabajo y estrés laboral, una relación significada por trabajadores de una empresa de servicios

Investigadores: Rodrigo Olivares Andrade

Año: 2014

Universidad: Universidad Academia de Humanismo Cristiano

Resumen: En el marco del avance tecnológico que permite la comunicación y procesamiento de la información a grandes escalas de velocidad y distancia, se han configurado nuevas formas del quehacer humano. Es desde esta perspectiva que se observa que el campo laboral no está ajeno a estos cambios. Una nueva modalidad de trabajo emerge y es el llamado Teletrabajo, etimológicamente refiere a la palabra latina *tele* (lejos) y la latina *tripaliare* (trabajar), es decir, trabajo a distancia. Aunque aún en ciernes, esta modalidad que puede ser atractiva para algunos también puede revestir conflicto para otros por lo que aún no se ha profundizado suficiente desde la psicología los efectos, significaciones y beneficios que revisten para el sujeto. El interés de este estudio es sólo uno de ellos, y es la relación posible entre esta nueva modalidad de teletrabajo y el estrés laboral, pero significado por los propios teletrabajadores. Palabras Claves: Teletrabajo, Estrés, Laboral, Tecnología, Tele trabajadores

Título: Teletrabajo en Colombia una aproximación a los riesgos laborales

Investigadores: Maria Virginia Peña Andrade – Erica Janeth Perez Rodriguez

Año: 2018

Universidad: Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas

Resumen: Esta monografía analiza diferentes modos de teletrabajo, su énfasis es realizado en Colombia, sin embargo, se estudian métodos a nivel internacional y continental, así mismo por países, entre los cuales se encuentra España, Portugal, Hungría, Brasil, Canadá, Tokio, entre otros, para posteriormente hacer una comparación con la forma de realización de esta modalidad en Colombia. No solo se trata de una perspectiva de desarrollo laboral, sino también de los beneficios entre empleador y empleado, sus pros y contras, beneficios sociales o características de mejora en la calidad de vida frente a un adecuado desarrollo. Por otra parte enumeran uno a uno los diferentes riesgos que se pueden generar frente a su realización, desde ergonómicos hasta psicosociales, no sin antes mencionar su normatividad de manera detallada en diferentes áreas de Colombia.

Título: Riesgos psicosociales en el teletrabajo

Investigadores: Carolina Jiménez Prada – Natalia Moreno De Luca

Año: 2013

Universidad: EAFIT

Resumen: Se trata de un estudio realizado con el fin de analizar las características del teletrabajo y sus consecuencias, además se da inicio con un análisis que trata de explicar si la

actualidad se enfrenta de manera adecuada a este tipo de trabajo. Además, indican los principales protocolos y exigencias que son primordiales para su desarrollo; se estudian los factores precipitantes que pueden contribuir al desarrollo de complicaciones físicas y psicosociales. Se presentan por otra parte, definiciones importantes para la comprensión de su realización. Análisis del lugar en donde se debería realizar el teletrabajo, desde su comprensión filosófica hasta la actualidad. Es importante también resaltar los intereses desde el punto de vista del empleador y el empleado para finalmente, desde un punto de vista futurista, extraer ideas de lo que podría mejorarse en este modo de realización laboral

Título: La responsabilidad patronal derivada de los riesgos laborales en el teletrabajo

Investigadores: Julia Inés Aristizábal de Plaza

Año: 2016

Universidad: Santo Tomas

Resumen: Se inicia este trabajo desde las características de teletrabajo, sin embargo, realiza énfasis en el marco jurídico exigible para los teletrabajadores y su relación con los riesgos laborales, por otra parte, se establecen los diferentes tipos y modalidades de teletrabajo y sus factores precipitantes para el desarrollo de riesgos y consecuencias laborales. Durante el desarrollo del estudio se materializan y dan ejemplos acerca de riesgos físicos, ambientales, carga física y psicosocial, relacionando esto directamente con diferentes tipos de lineamientos y elementos jurídicos que promuevan factores de riesgo o que, de lo contrario, mejoren su funcionalidad y rendimiento, no solo por parte de empleado, que es quien directamente lo realiza, sino también de los beneficios al empleador, y como debería realizarse su análisis legal.

Título: Teletrabajo vs. Trabajo convencional

Investigadores: Jhesica Fernanda López Díaz – Alejandra Reyes

Año: 2018

Universidad: San Buenaventura de Colombia

Resumen: El mercado en la actualidad está en constante cambio, dependiendo de las necesidades, se puede adaptar de diferentes maneras para la mejora y desarrollo de diferentes actividades, la realización de esta monografía pretende hacer comparación y definir beneficios y dificultades que se promueven de estos cambios. Dentro de las principales características de análisis se encuentra el medio ambiente, la movilidad, el acoso laboral, desempeño laboral, calidad de vida, redistribución del esfuerzo, entre otras. Poniendo el teletrabajo como una nueva tendencia que no ha tenido la oportunidad de desarrollarse de la manera adecuada no solo por falta de conocimiento, sino también por medidas que se han utilizado durante décadas que impiden en algunas ocasiones, que los cambios se generen de la manera más adecuada.

**Título: Impacto psicosocial de la tecnología de información y comunicación (tic):
tecnoestrés, daños físicos y satisfacción laboral**

Investigadores: Margarida Días Pocinho

Año: 2008

Universidad: Universidad da Madeira. Portugal

Resumen

Este estudio se centró en un grupo de usuarios intensivos de una empresa de informática que crea software para el área de seguridad y defensa en Portugal. Pretende enfrentar las consecuencias psicosociales que las TIC producen en estas personas y, a su vez, determinar la influencia de las variables sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, composición del hogar, tareas domésticas, experiencia con las computadoras) sobre los niveles de tecnoestrés demostrado, relacionando el nivel de satisfacción laboral y tecnoestrés, y los factores que influyen en esta relación.

La introducción de tecnologías de información y comunicación (TIC) en las organizaciones producen cambios en su modo forma de operar, y afectan al mismo tiempo, la salud física y psicológica de los trabajadores que los utilizan. El usuario de las TIC puede estar expuesto a lesiones como ansiedad, estrés, depresión y otros riesgos psicosociales y físicos. El concepto que define este tipo de enfermedades se llama tecnoestrés.

Título: Relación entre el dominio control sobre el trabajo y los factores de riesgo psicosociales en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia

Investigadores: Juan David Vallejo Ocampo

Año: 2014

Universidad: Universidad de Manizales

Resumen El presente informe de investigación se encuentra vinculado al Macroproyecto, “Factores de riesgo Psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del Centro Occidente de Colombia”. En este, se analiza el Dominio Control sobre el trabajo y las

Dimensiones: Control y Autonomía sobre el trabajo, Participación y Manejo del cambio, Claridad de rol y Capacitación. El objetivo planteado consiste en identificar y describir el Dominio Control sobre factores psicosociales intralaborales de un grupo de trabajadores de empresas del occidente Colombiano, a través de la aplicación de los cuestionarios estandarizados de la Batería de instrumentos del Ministerio de Protección Social, y así definir los factores psicosociales protectores y de riesgo de tipo intralaboral que influyen en la salud y el desempeño de los colaboradores de la muestra.

Título: Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su relación con la salud: caracterización de las condiciones de trabajo y su vinculación con la salud mental en los trabajadores de servicios no presenciales de atención al público

Autor: Silvia Koffsmon; David A Martínez

Universidad: Universidad CES

Año: 2014

Resumen: Se presentan los resultados finales de la encuesta de calidad de vida laboral realizada por el equipo de Psicología Laboral con la participación de los alumnos del nivel de grado de las carreras de Recursos Humanos y Marketing, en el marco del proyecto de investigación sobre el colectivo de teleoperadores.

Marco teórico

El trabajo remoto, a distancia, o teletrabajo, consiste en una forma de organización del trabajo que implica su realización en casa o en un lugar distinto de las instalaciones del empleador, con la mediación de tecnologías de la información y la comunicación. El trabajo remoto se hizo posible desde finales del siglo XX, con el avance de las tecnologías de la comunicación y la información, necesarias para su organización y seguimiento, y asimismo constituye una forma nueva de organización y gestión del trabajo que puede ser beneficiosa en términos económicos, ambientales, calidad de vida, y bienestar para los trabajadores, y que también resulta en una dinámica diferente de factores protectores y de riesgo para la salud. (Peña & Perez 2018).

El teletrabajo se ha estudiado y se ha promovido Los ministerios del Trabajo y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones realizaron el “Primer estudio de trabajo 3.0 de Colombia” que hace una revisión respecto del teletrabajo desde el año 2015, a partir de diferentes definiciones, criterios y características de lo relacionadas con la tecnología y el trabajo remoto (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2015). Además realiza un tipo de encuesta a estos trabajadores en donde hace clasificaciones como ciudad en donde se encuentra, siendo la de principal área laboral Bogotá, tipo de trabajo que realiza, cuántos trabajo tiene o cuántas horas al día labora bajo este método; por otra parte establece protocolos para el desarrollo de este tipo de trabajo, como conformación de equipos, mesa técnica, líder o líderes, los planes de acción y su desarrollo, todo esto con el fin de implementar proceso organizados y que generen el menor impacto posible tanto a nivel laboral como personal y de salud. En Colombia la figura del teletrabajo se reguló por primera vez en 2012 con la expedición del decreto 884 de 2012, reglamentario de la Ley 1221 de 2008. No obstante, el teletrabajo fue propuesto por primera vez en Estados Unidos en 1973 por Jack Nilles, físico y

científico de la NASA, como instrumento para reducir los traslados, mejorar inversión y disminuir los costos, en momentos que transcurría la crisis energética, derivada del embargo petrolero de los años setenta (Gallusser, 2005); sin embargo, para extender la aplicación del teletrabajo era preciso alcanzar un mayor desarrollo y consolidación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

La regulación y la adopción de normas técnicas aplicables al teletrabajo es variable según regiones y países. La OIT adoptó el convenio 177 de 1996 de “Trabajo a domicilio” (Organización Internacional del Trabajo, 1996), tendiente a garantizar que el trabajo remoto se desarrolle de manera digna, equitativa, conservando sus garantías prestacionales y legales. Europa expidió en 2002 el “Acuerdo Europeo Marco sobre Teletrabajo”, de adhesión voluntaria para los países. Los parámetros que estableció el acuerdo marco europeo son el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, el principio de igualdad en el trato (para el trabajador convencional como para el teletrabajador), la responsabilidad del empleador de asumir la protección de datos, el respeto a la vida privada y la intimidad del trabajador, asunción por parte del empleador del suministro de del equipamiento de trabajo, el principio de autonomía de trabajador frente a la gestión de su trabajo, la dedicación de tiempo, organización del tiempo, y el manejo de la carga laboral dentro de los límites de salud ocupacional, igualdad de trato para formación y promoción profesional, igualdad de trato para protección de derechos colectivos, de manera que el trabajador remoto tenga un trato equitativo en cuanto a oportunidades y elegibilidad (Luque Manuel, 2016).

Algunos países como España (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004) y Costa Rica (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 2020) han elaborado normas técnicas o regulaciones propias, con el objeto de orientar a empleadores y trabajadores,

preservar el contrato laboral, y proteger a los trabajadores de riesgos potenciales para su salud y bienestar. En España el teletrabajo ha tenido un rápido crecimiento, que ocupaba entre un 3% y un 9% de los puestos de trabajo para 2018, no obstante, también se ha reportado la exposición a riesgos como el conflicto de las actividades laborales con tareas y oficios netamente familiares o de hogar, el aumento de la jornada laboral, y la realización de labores en tiempo extralaboral y días domingo, por fuera de los horarios laborales pactados (Peña & Perez, 2018). Otros países como Hungría han establecido protocolos que le permiten al empleado adoptar modalidades de teletrabajo, en un término de 15 días hábiles.

En varios países de América Latina y el Caribe se ha desarrollado un marco regulatorio para el teletrabajo, con variaciones importantes, relacionadas en estudios comparativos para Costa Rica, Argentina, México, Brasil, Colombia (Bernardino, 2013), otros estudios jurídicos y técnicos de países como el Perú (Ramirez Eddy, 2016), Chile (González, 2010) y Colombia sostienen que el marco normativo y la legislación son insuficientes para garantizar el adecuado manejo de los riesgos y también, para regular y promover esta actividad (Rolón Fernando, 2018). Las medidas que se han adoptado en América Latina y el Caribe consideran la adopción voluntaria del teletrabajo y de común acuerdo entre el trabajador y el empleador, la capacitación, la evaluación y aprobación previa del puesto de trabajo y también la provisión de dotación, equipos, materiales, software y medidas de seguridad con cargo del empleador (Organización Internacional del Trabajo, 2020); en algunos países Colombia Argentina y Perú existe un principio de reversibilidad, como según el cual el trabajador puede retornar a su puesto de trabajo presencial. En países como Brasil se incluyeron medidas preventivas y de análisis para el manejo de riesgos físicos y psicosociales, y en países con un elevado nivel de desarrollo del teletrabajo como Canadá, con un porcentaje de aproximadamente 68.9% de uso de tecnologías durante el

día, se identifican factores que favorecen esta modalidad de trabajo, como son el estilo de vida, los factores climáticos, y la mayor disponibilidad de tecnología, comunicaciones, y redes. (Peña & Perez 2018).

El trabajo remoto modifica profundamente la organización del trabajo y con ello, altera el balance de factores protectores o de riesgo para la salud. Se transforman el diseño del puesto de trabajo y los factores ergonómicos, el trabajo a distancia puede ocasionar extensas jornadas de exposición a las pantallas de los dispositivos y ordenadores, con riesgo de daño y problemas oftalmológicos, el uso de medios tecnológicos puede afectar la capacidad de concentración, generar dificultades para ejecutar la labor, alcanzar los objetivos o causar adicción (Dias Pocinho, 2008), conflictos derivados de la interacción del ámbito familiar y laboral (Ministerio del Trabajo, 2014), en la comunicación con los compañeros y jefes de trabajo, pueden aparecer riesgos psicosociales derivados de la organización y el control del trabajo, la pérdida de control del trabajo, tratos inequitativos, reducción de la recompensa y asimismo, pueden aparecer factores extralaborales conflictivos (Fundacion Estatal para la Prevencion de Riesgos Laborales F.S.P, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España, 2019). En numerosos países se consideran los accidentes *in itinere* como un evento ocupacional, en consecuencia, el teletrabajo puede disminuir de manera importante la discapacidad, las indemnizaciones, los costos por prestación de servicios de salud, y el daño por accidentes de tránsito, ocurridos durante el desplazamiento al trabajo; sin embargo, éste beneficio no se registra en Colombia, así se materialice, una vez que este tipo de accidentes *in itinere* no se consideran laborales en nuestro país.

El estudio de los riesgos de salud asociados al teletrabajo ha permitido adoptar estrategias y medidas legales para su prevención, manejo y mitigación, y sucesivamente, para la

recomendación de mejores prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, bajo la responsabilidad del empleador y el trabajador. Que el trabajo remoto se realice desde la casa o desde un lugar distinto de las instalaciones de la empresa, no exime al empleador de responsabilidades frente a cualquier tipo de efectos y daño a la salud y la seguridad del trabajador, que el trabajo a distancia pueda ocasionar (Aristizábal, 2016).

El trabajo a distancia exige habilidades conocimiento y un desempeño deferente del trabajador. El trabajo convencional corresponde con una estructura y un concepto que se ha desarrollado desde el inicio de la historia, en donde cada persona elige a determinada edad lo que va a realizar el resto de su vida, a la vez que se prepara para la socialización normal del ser humano, y elige un área de estudio y aprendizaje del trabajo. Los médicos van a los hospitales, los arquitectos se dirigen hacia su obra, los conductores usan sus medios para transportar diferentes materiales o seres humanos; cada área laboral se diseña desde un principio para su desarrollo en su entorno habitual; sin embargo, en la actualidad se pide al ser humano modificar sus hábitos y adherirse a las nuevas tecnologías y métodos de comunicación.

El teletrabajo también modifica la jornada laboral, la evaluación de la productividad y el desempeño, la redistribución de esfuerzo entre los integrantes del equipo de trabajo, los hábitos y otros conceptos como gastos fijos, movilidad, medio ambiente, acoso laboral, calidad de vida, entre otros, dando lugar a un campo nuevo de estudio, investigación y gestión. (Lopez & Reyes, 2018)

Los factores de riesgo psicosocial, por su parte, se han venido tomando importancia y se reconocen cada vez más como causantes de diversas enfermedades asociadas al trabajo. Asimismo, a medida que la salud en su conjunto se concibe como resultado de determinantes sociales, que incorporan a los factores epidemiológicos clásicos como son el agente, el huésped y

el individuo, los factores biológicos, factores psicológicos, físicos, sociales, históricos y políticos (Organización Mundial de la Salud, 2007). Una vez que el concepto de salud se ha ampliado y a medida que el trabajo las empresas y la dinámica de producción se transforman, se internacionaliza, el trabajo se hace más flexible e inestable, y que se introducen las herramientas modernas de comunicación, gestión y la tecnología, toma fuerza el estudio de los riesgos psicosociales; sin embargo, se trata de factores difíciles de medir y valorar, que en la actualidad, en la literatura se tratan con tres diferentes denominaciones, sea como factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo o como riesgos psicosociales. (Moreno, 2011).

Desde 1984 el comité mixto de la OIT y la OMS definieron los factores psicosociales “como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Comité Mixto OIT-OMS, 1984). No obstante, la dinámica de los riesgos psicosociales es difícil de medir, y de evaluar y ha dado lugar a varios enfoques conceptuales y a instrumentos de medición que deben validarse en cada país.

En Colombia se adoptó desde 2008, con la Resolución 2646 de 2008 el enfoque dinámico propuesto por Gloria Villalobos (Villalobos, 2005). Se definieron los factores de riesgo psicosocial como aquellos que “comprenden los aspectos intralaborales y extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Ministerio de Protección Social, 2008). La resolución 2646 de 2008 también estableció que los factores psicosociales deben ser evaluados

objetiva y subjetivamente a los trabajadores que se encuentran en riesgo psicosocial, con instrumentos validados en el país. En 2009 un equipo de investigadores de la Universidad Javeriana, liderado por la Dra. Gloria Villalobos, financiado por el Ministerio de la Protección Social, validó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en Colombia (Ministerio de la Protección Social, 2010), y, sucesivamente, en 2019, se adoptó la batería de instrumentos validada para valorar el riesgos psicosocial en las empresas (Ministerio del Trabajo, 2019).

Se entiende como riesgo todo aquel suceso que pueda ocurrir en determinado tiempo con posibilidad de que genere consecuencias en la estabilidad y equilibrio del entorno de manera negativa. El riesgo en epidemiología equivale a “efecto, probabilidad de ocurrencia de una patología en una población determinada, expresado a través del indicador paradigmático de incidencia” (De Almeida Naomar, 2009); ahora bien, con respecto a la salud laboral es importante tener en cuenta que esta se da a partir del estado de bienestar que pueda evitar verse alterado a causa del desarrollo de una actividad relacionada con el empleo actual; dentro de lo que se incluye el bienestar psicosocial. (Prada & Moreno, 2013).

El enfoque técnico y conceptual adoptado en Colombia de riesgo psicosocial clasifica los riesgos psicosociales en intralaborales, extralaborales y del individuo. Las condiciones intralaborales son entendidas como “aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo”, y se conciben agrupadas en cuatro dominios y 20 dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa, y se definen en los instrumentos de la batería, así:

“a. Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo.

Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales,

emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

b. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

d. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo” (Ministerio de la Protección Social, 2010)

La dimensión intralaboral, y sus dominios están compuestos a su vez por dimensiones, que se resumen en el siguiente cuadro:

Tabla 1.

Dominios y dimensiones intralaborales

Dominio	Dimensión
Demandas del Trabajo	Demandas cuantitativas
	Demandas de carga mental
	Demandas emocionales
	Exigencias de responsabilidad del cargo
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico
	Demandas de la jornada de trabajo
Control	Consistencia del rol
	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	Control y autonomía sobre el trabajo
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas
	Participación y manejo del cambio
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Claridad de rol
	Capacitación
	Características del liderazgo
	Relaciones sociales en el trabajo

	Retroalimentación del desempeño
	Relación con los colaboradores (subordinados)
	Reconocimiento y compensación
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Los riesgos extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, e incluyen las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Estas condiciones son: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. (Ministerio de la Protección Social, 2010). Estos dominios se definen de la siguiente forma:

Tabla 2.

Dimensiones extralaborales y sus definiciones

Dimensión	Definición
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar

Comunicación y relaciones	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.
Características de la vivienda	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Las condiciones individuales se refieren a las características propias de cada trabajador, y son las que le permiten atender adecuadamente los factores de riesgos de estrés. Se dividen en características sociodemográficas y ocupacionales. Son características demográficas el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala o estrato socioeconómico, el tipo de vivienda y el número de dependientes. Las características ocupacionales aspectos ocupacionales de son factores como la antigüedad en

la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras (Ministerio de la Protección Social, 2010).

El 22 de febrero de 2011, el Ministerio de la Protección Social, en cabeza de la Dirección de Riesgos Profesionales, publicó el diseño de una batería de instrumentos que sirve para identificar el factor de riesgo psicosocial de los trabajadores en Colombia, como resultado del Estudio sobre el estrés Realizado por la Universidad Javeriana sobre el tema de Estrés.

El 22 de Julio de 2019, el Ministerio de Trabajo, emitió la Resolución 2404 de 2019, con el fin de brindar las herramientas adecuadas e instrumentos unificados para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores, siendo necesario para esto, adoptar la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales, aplicable a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

En el marco del actual Estado de Emergencia Sanitaria por causa del nuevo Coronavirus COVID 19 declarado por el Ministerio de Salud mediante las Resoluciones 385 y 844, de 2020, el Ministerio del Trabajo, considera necesario fortalecer las acciones y medidas de prevención e intervención conducentes a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores de

diferentes sectores económicos que se encuentran desempeñando sus actividades tanto de forma remota como presencial, mediante la circular 064 de 2020.

Las nuevas modalidades de trabajo, incluyendo teletrabajo, supone nuevos métodos para combatir todo aquel malestar que pueda generarse a causa de su realización, debido a esto se han visto nuevas exigencias y nuevos desenlaces para la salud mental, como lo son las exigencias cognitivas, en donde supone la atención del teletrabajador no solo de sus competencias y funciones laborales, sino también de su entorno, como familia, alimentación, organización, orden, entre otras, que suponen nuevos retos dentro de un mismo horario laboral, pero diferente entorno; control sobre los tiempos de trabajo, es bien sabido que la zona de confort permite flexibilizar las tareas, por esta razón pueden alargarse las jornadas laborales teniendo en cuenta que no hay movilización de un lugar a otro para estar en casa; también están las posibilidades de relación social, que se ven sumamente disminuidas, no solo para causas organizacionales, que permiten crecimiento pedagógico, sino también aquellas relaciones sociales que generan crecimiento personal. (Prada & Moreno, 2013)

Además de los conceptos que enseña el abordaje de riesgos psicosociales y estrés adoptado en Colombia, es necesario identificar los riesgos que específicamente se ha encontrado de mayor impacto o afectación para el trabajo remoto. Como consecuencias principales del trabajo a distancia, se encuentra a pérdida o afectación de vínculos sociales y así mismo, las dificultades para llevar adecuadamente una relación interpersonal; se ven involucradas además las medidas de afrontamiento, que son todas aquellas acciones que emprende para reaccionar frente a una situación, que se vuelven en algunas ocasiones, difíciles cuando se limita el movimiento a un solo lugar. Otro punto importante, es la adaptabilidad y capacidad que tengan los diferentes empleados para hacer uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, y su

aprendizaje. Para esto también es necesario contar con diferentes técnicas de capacitación que permita a la mayoría de población empresarial acomodarse a los nuevos tiempos y a las nuevas medidas que se implementan con las nuevas décadas y en algunas ocasiones, con contingencias como a que se vive en la actualidad.

Existen diferentes características para tener en cuenta acerca del estrés; no sólo se trata de un cambio que se genera en momentos en los que una situación activa las medidas de afrontamiento fisiológicas, sino también de los tipos de estrés y sus características, además de cómo se enfrenta cada persona dependiendo de su personalidad a este tipo de reacciones.

El estrés también se ha abordado por un creciente número de investigadores sin que exista unidad de criterios sobre su definición y valoración. El Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales la Universidad Pontificia Javeriana define el estrés como “un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un

desbalance que altera su bienestar incluso su salud” (Naranjo, 2011). La comprensión tanto de los riesgos psicosociales como del estrés laboral permiten establecer que existe una interacción dinámica entre los diferentes factores de riesgo, las capacidades del individuo, y el apoyo familiar y social que este dispone, para afrontarlos y dar una respuesta adecuada respuesta en su trabajo, no obstante cuando de manera sostenida se presenta un desbalance que hace daño y sobrecarga al individuo se genera una situación de riesgo para la salud y la seguridad del trabajador, que al final se transformara en enfermedad.

Entre las múltiples definiciones de los tipos de estrés, considerando su desarrollo en el entorno y la respuesta propia del individuo, encontramos:

Eustrés: Se trata de aquel tipo de estrés fisiológico que se caracteriza por reacciones propias del individuo ante diferentes estímulos que generan sensación de euforia, felicidad o excitación; se genera en casos como deporte, buenas noticias o estímulos que generen bienestar como estar con amigos, comer lo que gusta o llegar a un lugar agradable y esperado. Este tipo de estrés es positivo ya que se encuentra dentro del rango de normalidad fisiológica que una persona puede afrontar en caso de obtener una noticia o estar en diferentes tipos de situación. No genera patologías o desenlaces no deseados en el organismo. De hecho, es importante que el organismo responda ante los diferentes estímulos, incluso para el desarrollo de estrés existen niveles que deben ser alcanzados, de lo contrario también pueden generar alteraciones a nivel emocional, físico o psíquico.

Distrés: por el contrario, el distrés es toda respuesta fisiológica que genera malestar y sensación desagradable en el individuo que la experimenta, se genera un desequilibrio en todas las esferas que comprometen el ámbito del ser humano, desde el punto de vista psicológico hasta incluso, la afectación de la salud. El distrés puede afectar la productividad ya sea desde el punto de vista laboral o de la realización de actividades cotidianas. Entre los principales ejemplos según estudios realizados, se genera distrés frente a los cambios inesperados no positivos como la pérdida del empleo, un trabajo que requiere esfuerzo no apreciado, las pérdidas o incluso la salida de zona de confort.

Los efectos de exposición crónica y sostenida al estrés pueden manifestarse demostrando (Velazquez Joffre, 2008):

Angustiado e irritabilidad

Dificultad para concentrarse o relajarse

Dificultad para pensar de forma lógica, ordenada y para tomar decisiones

Disfrutar cada vez menos su trabajo

Sentirse cansado, deprimido e intranquilo

Tener dificultades para dormir.

Y asimismo puede derivar en problemas físicos graves como como cardiopatía, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial, trastornos musculoesqueléticos, cefaleas o migrañas, y problemas para dormir.

El estudio del estrés crónico ha permitido identificar los efectos fisiológicos que originan y la manera como el organismo se adecua o afecta, encontrando que estos cambios se pueden resumir en fases:

Fase 1 (Reacción de alarma): durante esta fase se realiza un proceso de reacción del organismo frente al estímulo dado, aquí hay una disminución de resistencia con el fin de prepararse para la realización de las próximas reacciones desencadenante, dentro de estos cambios generados se encuentra el aumento de la frecuencia cardiaca para aumentar potencia en cuanto a reacción y actividad física, aumenta la capacitancia pulmonar, se dilatan las pupilas, aumentan las células de defensa, todo esto en cuestión de segundos para habilitar la acción o la huida.

Fase 2 (Resistencia o adaptación): es aquella fase en donde se realiza normalización de corticoesteroides, que son aquellos que al activarse generan la cascada de respuesta contra un ataque y por ende, se normalizan los síntomas volviendo a un estado basal.

Fase 3 (Fase de agotamiento): se genera cuando existe una exposición frecuente a estos estímulos generadores de estrés, de tal manera que el propio organismo no tiene la capacidad de nivelar las respuestas, generan así daño tisular por las respuestas celulares y somatización a nivel orgánico como respuesta mal controlada ante las múltiples activaciones fisiológicas

En la guía y estudio realizada en España por parte del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales en España asociado al Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el trabajo, por ejemplo, se realiza un análisis directo entre las respuestas dadas en el área laboral con las respuestas neuroendocrinas relacionadas en el momento, clasificándolas en cuatro subtipos dependiente del estímulo estresante al que se encuentra vinculado la persona y el esfuerzo que realiza por generar cambios, asociado a la cantidad positiva o negativa de adrenalina y cortisol (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004).

Esfuerzo y eustrés: dentro de este marco y clasificación se encuentran todas aquellas personas que realizan un tipo de trabajo autónomo, y en donde tienen la posibilidad de controlar la mayoría de sus acciones dentro del área laboral, tales como empresarios, artistas o diseñadores. Se caracteriza por tener niveles de cortisol bajos o nulos, por tal motivo no genera inconvenientes con su desarrollo laboral, al contrario, refuerza su creatividad y autosuficiencia.

No esfuerzo y eustrés: mientras no exista un estímulo directo que promueva la actividad en un individuo, no hay activación hormonal, por lo tanto, el cuerpo se encuentra en estado basal y momento descanso.

Esfuerzo y distrés: este caso se trata de todos aquellos empleos en los que hay altos niveles de exigencias, mientras que el trabajador tiene poco control sobre el desarrollo y finalización de la tarea. Este tipo de estrés usualmente se encuentra relacionado con tareas en cadena y repetitivas; donde la carencia de control sobre el proceso aumenta la producción de hormonas como las catecolaminas y el cortisol, produciendo disconfort y malestar.

Poco esfuerzo y distrés: se trata de aquellas personas que se encuentran en desempleo o tienen muy poca actividad en su área laboral, las consecuencias de esto mantienen un nivel de hormonas estresantes como catecolaminas y cortisol elevados permanentemente.

El estrés como desencadenante de alteraciones sobre la salud

El estrés crónico, originado en el contexto laboral y puede tener repercusiones de índole individual, y también puede afectar a aspectos organizacionales y sociales. Desde 1977 se acuñó el término *Burnout* o síndrome del quemado para referirse a los efectos de desgaste y deterioro para la salud por la exposición crónica a factores de riesgo y situaciones de estrés que son nocivas o en condiciones en las cuales el trabajador no es capaz de manejarlas, sea porque carece de recursos personales, familiares o sociales para hacerlo (Pérez A. M., 2010). Entre los factores que influyen en la capacidad de daño por exposición a un estímulo estresor, se encuentran:

Tiempo de duración del factor estresante

Tipo y gravedad del estresor

Respuesta fisiológica inicial

Red de apoyo

Patologías asociadas (Antecedentes)

Capacidad de adaptación.

Todos estos factores contribuyen al desenlace que pueda generar el factor estresante; es importante tener en cuenta que a pesar de la capacidad de adaptabilidad que pueda tener una persona frente a los diferentes cambios, se debe también analizar los factores externos que estén contribuyendo a su desenlace (Pérez J. P., 2019).

Marco legal

En Colombia se empezó a hablar de riesgo y salud en el trabajo en el año 1915 con la ley 57 debido a las condiciones precarias de los trabajadores, luego 7 décadas después se comienza a hablar no solo de bienestar físico si no de riesgo psicosocial, buscando proteger a los trabajadores de las consecuencias que causa el riesgo psicosocial.

Es así como la OIT presenta convenios para una mayor prevención de los riesgos psicosociales de los cuales podemos destacar el convenio numero 100 sobre la igualdad de remuneración (1951), el convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el cual tiene como objeto eliminar cualquier tipo de discriminación y garantiza la igualdad de trato y oportunidades de empleo, también se encuentra la recomendación 165 donde especifica medidas de apoyo como la reducción de la jornada de trabajo y flexibiliza los horarios.

En la propuesta de la OIT “Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención presentada en Ginebra en 1982 se encuentran recomendaciones sobre el tiempo de las jornadas laborales tanto diurnas como nocturnas, que personas son ideales para estas jornadas según la edad, recomendaciones sobre abuso laboral y otras sobre factores de riesgo psicosocial.

Por lo tanto, en Colombia en los últimos años se han aprobado unas leyes que buscan proteger al trabajador que este expuesto a algún tipo de riesgo psicosocial.

En 1989 con la resolución 1016, se observa una normatividad que comienza a hablar sobre la identificación de riesgos psicosociales como el artículo 11: Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, Psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, fuentes de trabajo y equipos en general” y el artículo 12 “diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales”.

Decreto 1295 de 1994, por el “cual se determina la organización y administración del sistema general de Riesgos Profesionales donde se crea un ente administrativo para velar por la prevención y atención de los empleados y se establece el estrés laboral como una enfermedad profesional.

Decreto 1477 de 2014 donde se crea una nueva tabla de enfermedades laborales y en la sección 1 en el numeral 4 se abordan un grupo de agentes psicosociales.

Decreto 1010 de 2006 Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Resolución 2646 de 2008 La presente Resolución nos define las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

La resolución en su Artículo N.3 adopta las definiciones importantes en riesgo psicosocial. Artículos 5, 6, 7 y 8 nos permite identificar cuáles son los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales que deben evaluar los empleadores para establecer acciones de promoción y prevención de la enfermedad. En el Artículo 13 la resolución define los criterios mínimos para tener en cuenta para la intervención de los factores psicosociales. Artículo 14 Define las medidas preventivas y correctivas frente al acoso. En el Artículo 16 cuando haya exposición a factores psicosociales evaluados como de alto riesgo los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial con la asesoría de la ARL y el apoyo de expertos. En el Artículo. 17 nos indica cuales son los componentes mínimos que debe contener el programa de vigilancia epidemiológica. Artículo 18 y 19: Determinación y adopción del protocolo del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional. Art. 20. Suministro de información sobre exposición a factores psicosociales intralaborales, los sistemas de vigilancia epidemiológica y el reporte de los efectos de salud para determinar el origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

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

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

Se dan indicaciones para realizar la conformación del comité de convivencia. Establece las responsabilidades de los empleadores frente al desarrollo de las medidas preventivas y

correctivas de acoso laboral. Solicita la realización de actividades de capacitación para los miembros del comité. Art 11 Se solicita a las empresas a través de los programas de salud ocupacional y de desarrollo humano desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Art 12 Define la responsabilidad de las ARL para que lleve acciones de asesoría y asistencia para el desarrollo de medidas preventivas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo.

Resolución 1356 de 2012: Establece la Modificación de la Resolución 652 de 2012 en sus Art 3, 4,9. Respecto a La conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral (CCL) en entidades públicas y empresas privadas.

Decreto 1477 de 2014: Este decreto tiene como objetivo Expedir la Tabla de Enfermedades Laborales tomando en cuenta: Agentes de riesgos: que facilitaran la prevención de enfermedades en las actividades laborales. Grupos de enfermedades: para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Capítulo VI Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En este decreto se determinan las directrices y lineamientos para la implementación del SG-SST, su planificación, medición, cumplimiento y evaluación buscando la mejora continua en las condiciones de los trabajadores y sus riesgos.

Resolución 2404 de 2019: En esta resolución se establece la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos Art. 1. Objeto. Establecer la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y determinar criterios y protocolos para

esta evaluación, así como las medidas de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales.

Art. 2. **Ámbito:** Aplica para los trabajadores de todos los sectores sin importar la modalidad de contratación. Art 3. **Periodicidad de la Evaluación:** Nivel de Riesgo ALTO: Evaluación Anual. Nivel de Riesgo BAJO: Evaluación cada 2 años. Art. 4. Establece los instrumentos y guías que deben ser utilizados para la Evaluación RP. Art. 5. Establece las reglas para la custodia de acuerdo con normatividad legal establecida para el manejo, archivo y reserva de custodia de historias clínicas, garantizando la confidencialidad por parte de los evaluadores. En las empresas la información general de la evaluación y los informes de esta deben ser reposar en los archivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 6. Guía Técnica General y Protocolos para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora. Determina recomendaciones en la ejecución de acciones y estrategias para la intervención de los riesgos psicosociales.

Decreto 1443 de 2014, esta da las pautas para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) siguiendo el ciclo PHVA, (Planear, Hacer; Verificar y Actuar), en el capítulo 6 de esta norma se toca el tema para la evaluación que se debe realizar para medir variables Psicosociales y realizar un adecuado programa de prevención y control.

Tanto desde el punto de vista constitucional como legal, el teletrabajo está regulado y protegido, en particular por los artículos 53 y 54 de la Constitución Política. El artículo 53 ordenó al Congreso expedir un estatuto laboral y contenga los y garantías para los trabajadores (Asamblea Nacional Constituyente, 1991), y teletrabajadores en este caso. El Artículo 54 de la Constitución, es asimismo aplicable al Teletrabajo en la medida que impone la Obligación del Estado y empleadores para brindar formación y habilitación profesional y técnica.

El Código Sustantivo del Trabajo, o Decreto Ley 3743 de 1950, que compiló los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951, rige en todos sus conceptos al Teletrabajo, excepto en lo que tiene que ver con el sitio de trabajo y el régimen de la jornada laboral (Ministerio del Trabajo, 2019). Las normas aplicables al trabajo le son también aplicables al teletrabajo, que por lo tanto está protegido por la reglamentación y leyes de seguridad y salud en el trabajo en especial, Ley 1562 de 2012, del Sistema General de Riesgos Laborales.

De manera específica, la Ley 1221 de 2008 definió el Teletrabajo como *“Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.”* Y sucesivamente señaló que es teletrabajador toda *“Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.”* (Congreso de la República, 2008)

Así las cosas, el concepto de Teletrabajo y Teletrabajador se fundamentan en: a) La Prestación del servicio sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico o determinado y b) La Prestación del servicio mediante las TIC.

La Ley 1221 de 2008 fue reglamentada mediante Decreto 884 de 2012. Señala que el contrato de trabajo del Teletrabajador debe indicar de forma expresa las condiciones del servicio, los medios tecnológicos y el ambiente requerido, los días y horas de la prestación del servicio, las responsabilidades de custodia de los elementos de trabajo, su entrega, y las medidas de seguridad informática. También indica que se debe remitir copia del contrato a la ARL, y que ésta debe visitar previamente el lugar de trabajo. Para dar cumplimiento a estas condiciones es necesario

que las empresas modifiquen los manuales de funciones y el registro de información tributaria RIT (Ministerio del Trabajo, 2012).

Posteriormente la Ley 1341 de 2009, en su Artículo 6: Definición de las TIC, las caracteriza cuando se requieren como requisito esencial para el desarrollo del Teletrabajo (Congreso de la República, 2019).

Por medio de la Ley 1429 de 2010, el Gobierno expidió la Ley de “Formalización y Generación de Empleo”, con el objeto de promover el trabajo con garantías económicas y de seguridad social. Estableció en su Artículo 3, Literal C, la obligación del Gobierno para “diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca a la formalización y generación empresarial del Teletrabajo (Congreso de la República, 2019).

Por otra parte es importante también tener en cuenta la ley respecto al trabajo en casa, dentro de esta encontramos la circular No 0041 de 2020 realizada 02 de Junio de 2020 en donde se establecen diferentes lineamientos con respecto al trabajo en casa, teniendo en cuenta las principales características de su realización mediante las cuales se implementan aspectos en materia de relaciones laborales como la relación laboral y la facultad subordinante ente el empleador y el trabajador, los horarios establecidos, la conformación de los salarios además de la distribución de las tareas encomendadas para su adecuado desenvolvimiento entre hogar y área laboral, además del seguimiento para el cumplimiento del procedimiento disciplinario.

Además, esta circular, que fue establecida posterior al Decreto 636 del 6 de mayo de 2020 mediante el cual se da inicio al aislamiento obligatorio tercero hasta el once de mayo de 2020, que posteriormente ha requerido múltiples ampliaciones por el contexto del desarrollo del virus

actual, se establecen aspectos de riesgos laborales mediante los cuales se seguirá informando de manera importante los accidentes presentados durante el tiempo de aislamiento obligatorio.

Dentro de las principales actividades a realizar por parte del área de riesgos laborales, se desarrollan actividades para el control de Sars Cov 2 nuevo virus respiratorio agudo, para prevenir desarrollo y contagio; por otra parte, se deben tener reuniones cada determinado tiempo establecido para identificar cuáles son los ítems y planes de mejora frente a las dificultades e incomodidades que se presentan durante la realización de trabajo en casa.

Metodología

Tipo de Estudio

Se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo, exploratorio, tipo encuesta que permite el análisis de frecuencias y el conocimiento del fenómeno estudiado, que corresponde al paradigma empírico analítico positivista. Los estudios cuantitativos se basan en el estricto cumplimiento de unos pasos previamente descritos para su realización, idealmente se deben definir los puntos a elaborar de cada parte del estudio y posterior a esto fijar su cumplimiento en tiempo, espacio y orden establecidos; El fin de la realización de este proceso es establecer a partir de los datos obtenidos por las preguntas realizadas, resultados objetivos y de medición que permitan llegar a conclusiones claras y concisas que a su vez den lugar a una solución específica por cada reporte. Se establecen diferentes fases para su desarrollo, definidas de la siguiente manera:

Idea

Planteamiento del problema

Revisión de la literatura y desarrollo de marco teórico

Visualización del alcance del estudio

Elaboración de hipótesis y definición de variables

Desarrollo del diseño de investigación

Definición y selección de la muestra

Recolección de los datos

Análisis de los datos

Elaboración del reporte con resultados

Una vez obtenidos estos resultados, se establecerán puntos concordantes para determinar si se realizará un plan de mejora.

Por otra parte, también se describe este estudio el área descriptiva que se trata de en primer lugar establecer un fenómeno o un problema, posterior a esto tomar diferentes características a estudio para definir la razón por la que se pueden estar presentando y finalmente debe realizarse en un espacio de tiempo definido en el tiempo, sin que esto necesariamente involucre establecer las causas por las que se está generando algún tipo de desenlace.

Finalmente, también caracteriza este estudio el área exploratoria que permite a partir de una problemática, estudiada previamente o no, generar hipótesis a través de su estudio, aproximación, conocimiento y entendimiento, que permite más adelante un adecuado proceso de descripción acerca de los resultados obtenidos

La razón por la que estas características hacen parte de este estudio radica en el tipo de preguntas, análisis y resultados que se obtienen a partir de todo el proceso objetivo específicamente establecido, determinando así resultados claros, que no sólo permiten tener una respuesta concisa frente a un problema en particular, sino también generar una posible solución

frente a la nueva conclusión. También es importante tener en cuenta que para llegar su desarrollo se establecieron pasos a seguir, indiscutibles e indispensables en cuanto al orden necesario para poder obtener estos resultados.

Además, se tiene en cuenta el tiempo determinado y establecido que se generó desde el inicio de este estudio, basado en las hipótesis y en las características que debía tener la población para su desarrollo.

Paradigma

Este trabajo corresponde a la perspectiva paradigmática positivista, que pregunta por los factores de riesgo y la enfermedad laboral, dentro del modelo multicausal de causa efecto. La causalidad en términos de la presencia de los factores de riesgo prevé, anticipa la ocurrencia de la enfermedad o el daño. Esta determinación se predica en la medida que se ha investigado y se conoce que la exposición crónica y sostenida a factores de riesgo psicosociales intralaborales o extralaborales, en individuos vulnerables por sus condiciones individuales, que carecen del adecuado soporte familiar o social, o dentro de unos niveles de demanda excesiva, deriva en enfermedad y daño, tanto para la empresa como para el individuo.

La metodología adoptada en este trabajo indaga la presencia de factores causales para concluir y proyectar sobre su efecto. Se parte de la idea conocida y establecida de las enfermedades y el estrés laborales, su historia natural y la manera como se adapta o se genera daño sobre el individuo y las organizaciones, en presencia de la exposición sostenida y prolongada a determinadas condiciones y riesgos de estrés laboral. Se exploran y valoran de manera cuantitativa, mediante frecuencias, variaciones, proporciones y porcentajes condiciones como puede ser la conflictividad derivada de compartir las tareas y espacios de trabajo con familia, característica de la comunicación, la organización dirección y control del trabajo, el uso de las

tecnologías de la información y la comunicación y la propia forma de coordinar actividades ya sea por parte del líder o entre los mismos compañeros de trabajo. Estas características analizadas de manera cuantificable pueden determinarse o no como factores de riesgo psicosociales generados a causa de la adopción masiva, e intempestiva del trabajo en casa.

Población y Muestra

Se hizo un muestreo por conveniencia, en bola de nieve, a través de un grupo de relacionados que estaban realizando trabajo en casa, que se emplearon como semilla de la muestra. Se estableció como población de estudio el grupo de trabajadores, de diferentes profesiones y oficios de diferentes razones sociales de empresas de Bogotá, hasta alcanzar un número 120 encuestas. Como criterios de inclusión se tuvieron los siguientes.

Desempeñar oficio bajo la modalidad de trabajo en casa, en jornada parcial o completa

Que el trabajador tenga una o varias vinculaciones laborales de carácter formal (contrato de trabajo),

Que se trate de mayores de edad, que dediquen por lo menos el 50% de su jornada laboral al trabajo en casa,

Que el trabajador esté vinculado durante el tercer trimestre del 2020,

que realicen sus labores para empresas con domicilio en la ciudad de Bogotá.

Como criterio de exclusión se tuvo:

Personas que tengan procesos de conflicto laboral en trámite.

Tamaño de la muestra

Para calcular el tamaño de la muestra se tuvo en cuenta el cálculo del muestreo aleatorio simple, para una población finita, con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde los valores adoptados por los investigadores fueron:

Tabla 3.

Parámetros estadísticos adoptados para el muestreo

Parámetro	Valor
N	1,470,873
Z	1,280
P	50 %
Q	50 %
e	6 %

Población que labora en Bogotá. En concordancia con la información del boletín del tercer trimestre el sistema FILCO de trabajo del DANE, (Departamento Nacional de Estadística DANE, Ministerio del Trabajo, 2020) en la ciudad estaban trabajando para el tercer trimestre del 2020 un total de 3.225.599 personas, de las cuales, según estimativos de la OIT y de la firma consultora PageGroup el 57% de las compañías tiene el 80 % de sus trabajadores laborando de forma remota (PageGroup, citado por El Tiempo, 2020), con lo cual podría estimarse que el 45,6% de la población trabajadora en Bogotá, es decir 1'470.873 podrían estar trabajando en

casa de manera total o parcial. Se seleccionaron un error del 6% y un **Z** de 1,28 que corresponde a un 90% de significancia y un error tipo I del 10%. Esta información nos da una muestra requerida de 114 personas encuestadas.

Recolección de Información

La información se recolectó a través de un instrumento tipo encuesta, con 54 preguntas, mediante un aplicativo de Google Forms que se envió y diligenció de manera electrónica. La encuesta incluyó el instructivo, y el consentimiento informado. Las preguntas estaban distribuidas en diferentes de categorías de análisis, de acuerdo con la matriz de operacionalización de variables y preguntan por conceptos demográficos, de comunicación, familiares, intralaborales, psicosociales, sociodemográficos, ergonómicas, de ingresos y de identificación de la siguiente forma a factores que responden a de la siguiente manera:

Tabla 4

Categorías de Análisis de las Preguntas del Instrumento

Etiquetas de fila	N de Variables
Comunicación	8
Ergonómico	3
Familiar	10
Identificación	2
Recompensa	3
Intralaboral	14
Psicosocial	9
Sociodemográfico	2

Tecnologías de la información y la comunicación	3
Total	54

La encuesta se diseñó a partir de la adaptación y complementación de la encuesta desarrollada por el Dr. Manuel Pando Moreno, y sus colaboradores, del Instituto de Programa de Investigación en Salud Ocupacional de Jalisco, México, que está en proceso de validación interna y externa, mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach para América Latina, e incluye a Colombia con una muestra de 350 encuestas. Dicha encuesta tiene el objeto de identificar factores de rasgos psicosociales del teletrabajo en la situación actual de pandemia de Covid 19 (Pando, 2019). Al cuestionario de la encuesta se adicionaron preguntas especialmente relacionadas con algunos aspecto económicos e intralaborales, que era necesario incorporar de acuerdo con la matriz de operacionalización de variables.

Análisis de la información

El análisis se hizo mediante el análisis descriptivo de los resultados y el análisis de frecuencias Microsoft Excel, con la ayuda de Microsoft Excel y Stata. Se hizo análisis de correlaciones, proporciones, y portajes. Asimismo, se elaboraron los gráficos y tablas definidos para presentar la información

Cronograma

La investigación se realizó conforme los siguientes pasos, que corresponden a las fechas establecidas en el programa de la especialización, la ocurrencia de los eventos dados por la pandemia por Covid 19 y la expedición de la reglamentación del trabajo en casa.

Tabla 5

Cronograma

Validación del instrumento	20/08/2020
Recolección de datos	Entre agosto y octubre de 2020
Análisis de casos	Noviembre 2020
Entrega final	Diciembre 2020 a enero 2021

Técnica de análisis de los instrumentos

Los datos obtenidos se analizaron de manera descriptiva, haciendo análisis de frecuencias, variaciones y proporciones. Inicialmente se analizó la composición y estructura de la población que participo del estudio y sucesivamente se observaron los resultados a preguntas que indagaban por un determinado riesgo o medida de prevención y manejo de los factores que inciden el riesgo psicosocial y el estrés en el trabajo en casa. A partir de dichos hallazgos, valores y variaciones se hizo el análisis y se extrajeron las conclusiones,

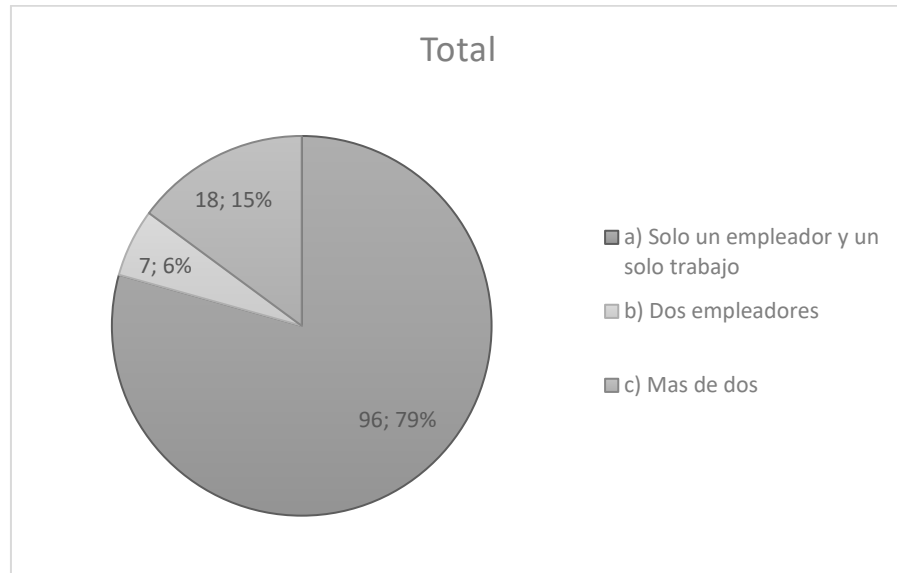
Resultados

La encuesta se aplicó a 125 de personas. Fue necesario excluir 4 registros por inconsistencias o información incompleta, con lo cual quedó una muestra definitiva de 121 trabajadores. Una persona encuestada no reunió las condiciones de inclusión como empleado en teletrabajo total o parcial, en organizaciones de la ciudad de Bogotá.

La muestra se compuso de 69 hombres y 52 mujeres, de forma que el 55.2% de la muestra es de género masculino, y 44.8% de género femenino. De ellos tenían sólo un empleador y un solo

trabajo 96 encuestados, que corresponden al 79.3%. Siete encuestados tenían dos empleadores (6%), y el 15%, equivalente a 18 participantes, tal como se aprecia en la gráfica siguiente:

Figura 1. Número de empleadores y trabajos



La edad promedio de los encuestados fue de 46,22 años, con una desviación estándar de 12,08 años, un valor máximo de 70 años y mínimo de 25 años. La composición edades por género se presenta en a la siguiente tabla.

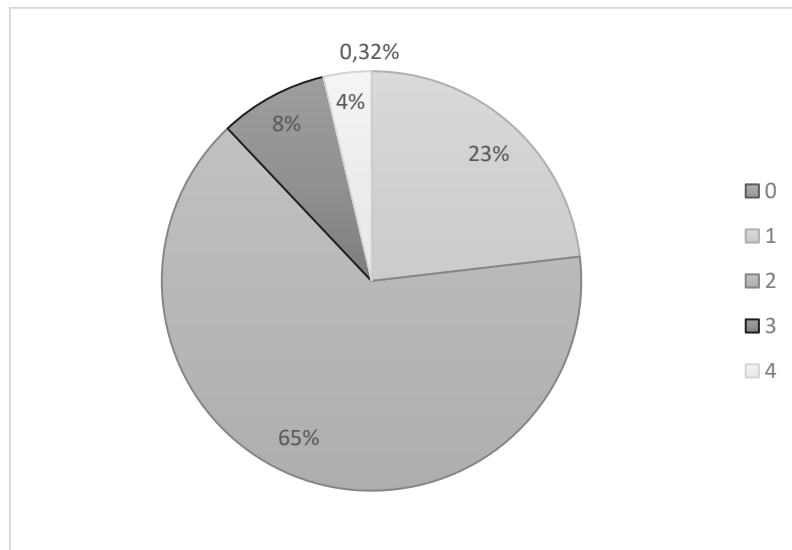
Tabla 6

Edades promedio, desviación estándar, máximos y mínimos de edades por género

Genero	Edad	Desviación	Valor	Valor
	Promedio	Estándar	Máximo	Mínimo
Masculino	39,1	11,8	70,0	20,0
Femenino	44,7	11,9	68,0	26,0

La mayor parte de los encuestados, setenta en total, dijo tener 2 hijos, 25 participantes 1 hijo, 9 tres hijos y 4 participantes cuatro o más hijos, tal como muestra la siguiente gráfica

Figura 2. Número de hijos de los encuestados



El Estado civil que compone la muestra es soltero para el 45% de los encuestados, casado el 29%, en unión libre el 17%, viudos el 1%, y separados 7%, como se aprecia en la siguiente tabla

Tabla 7

Estado civil de los participantes

Estado Civil	Participantes	Porcentaje
a) Soltero	55	45%
b) Casado	35	29%
c) Viudo	1	1%

e) Separado	9	7%
f) Unión libre	21	17%

Luego de las variables demográficas se preguntó por aspectos laborales.

En cuanto al número de trabajos y empleadores, la gran mayoría de los participantes, conformado por 79%, dijo tener un solo empleador, el 15% dos empleadores y 7 encuestados que conforman el 6% más de dos empleadores.

En promedio los encuestados relacionaron tener una antigüedad media en su trabajo de 8 años, con una desviación estándar de 8,8 años, un valor máximo de 39 años y un mínimo de 3 meses, para aquellos con menos de un año. Las participantes mujeres reportaron una antigüedad media en el cargo de 7,8 años y los hombres de 8,3 años. La edad promedio de los encuestados fue de 46,2 años, con una desviación estándar de 12,08 años, un valor máximo de edad 70 años, y un mínimo de 25.

El promedio de meses que los encuestados llevan trabajando en casa es de 8.4 meses, con un máximo de 141 meses y un mínimo de 1 mes y uan desviación estándar de 14.5 meses. El tiempo de trabajo en casa por sexos se presenta en la tabla a continuación.

Tabla 8

Distribución por sexos de meses realizando trabajo en casa

	Promedio	Desviación Estándar	Máximo	Mínimo
Femenino	7,6	9,6	72	1
Masculino	9,4	19,2	141	1

Total	8,4	14,5	141	1
-------	-----	------	-----	---

El tipo de actividad económica reportada por los encuestados se clasificó de acuerdo con la Codificación de Actividades Económicas CIIU (Departamento Nacional de Estadística DANE, 2012), y se presenta a continuación

Tabla 9

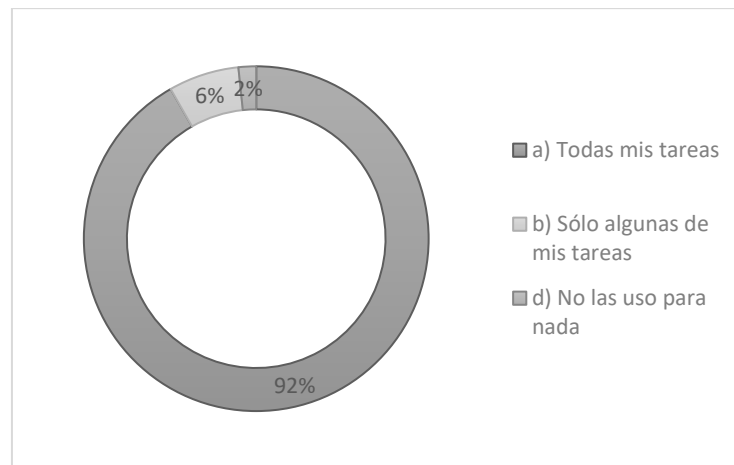
Actividad económica de los encuestados según el CIIU

Actividad Económica	Número	Porcentaje
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	13	10,7%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	44	36,4%
Actividades financieras y de seguros	1	0,8%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	5,8%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	4	3,3%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1	0,8%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	3	2,5%
Construcción	2	1,7%
Educación	14	11,6%
Información y comunicaciones	32	26,4%
Total	121	100%

Como se aprecia el 62,8% de los participantes labora en el campo de los servicios como son la información, las comunicaciones y los servicios administrativos y de apoyo.

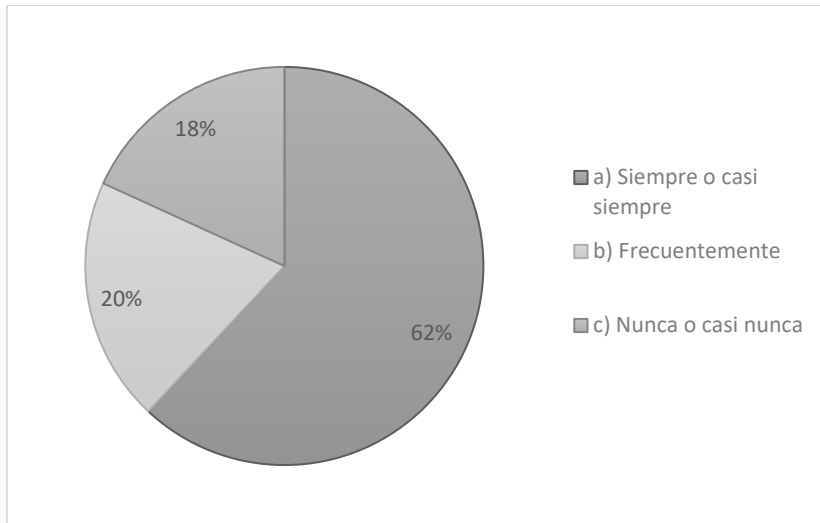
Para conocer sobre el uso de equipos y el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación, se preguntó si este tipo de tecnología era requerida. En total 111 encuestados, es decir el 91,7% dijo requerir siempre ayuda de las tecnologías de la información y comunicación para todas sus tareas, 8 personas, que constituyen el 6,6% dijo requerirlo para algunas tareas y dos personas, es decir el 1,7% señaló que no las usaba para nada.

Figura 3. Necesidad de ayudas tecnológicas y herramientas para la información y la comunicación



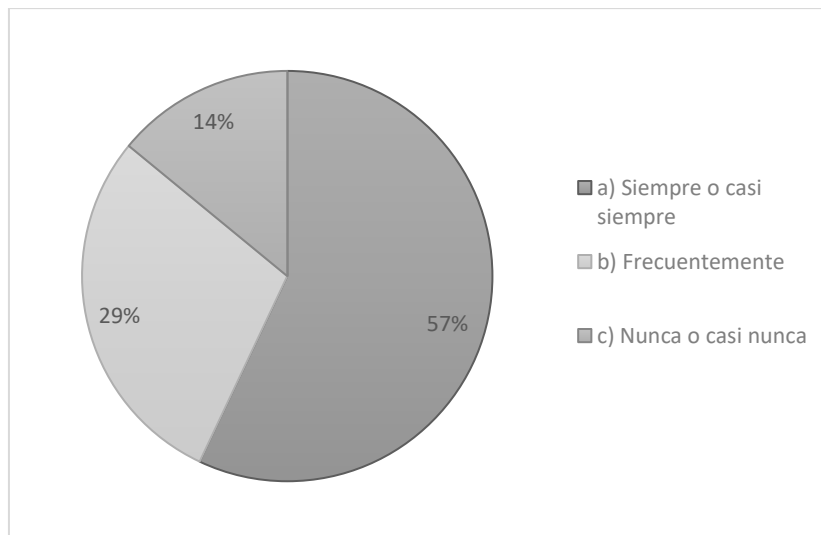
También se preguntó si se disponía de medios tecnológicos, y que tan adecuados eran para sus requerimientos laborales. Sólo el 62% de las personas indicó que dispone de medios tecnológicos adecuados en todo momento; el 20% frecuentemente y el 18% nunca o casi nunca dispone de estos medios.

Figura 4. Disponibilidad de medios tecnológicos adecuados para el trabajo en casa



Al preguntar si el trabajador dispone de equipos exclusivos para su trabajo, que no estén compartidos o en conflicto con otros familiares solo el 57% señaló dispone de equipos en esas condiciones, el 14% señaló nunca dispone de equipos exclusivos, como se aprecia en el gráfico a continuación.

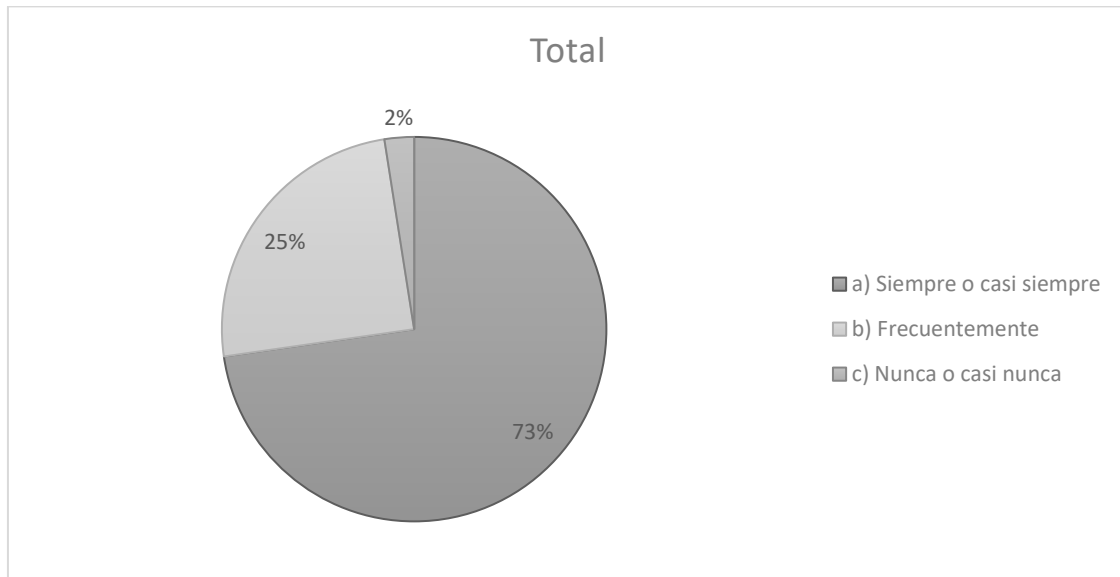
Figura 5. Disponibilidad de medios tecnológicos exclusivos para el trabajo en casa



En cuanto a si las herramientas y tecnología era modernas y adecuadas para el trabajo, se encontró que el 42% siempre cuenta con equipos adecuados, es decir 51 encuestados, 36

personas señalaron, el 30%, dijo contar frecuentemente con dichos equipos adecuados y 34 personas es decir el 28% dijo nunca disponer de equipos adecuados Frecuentemente.

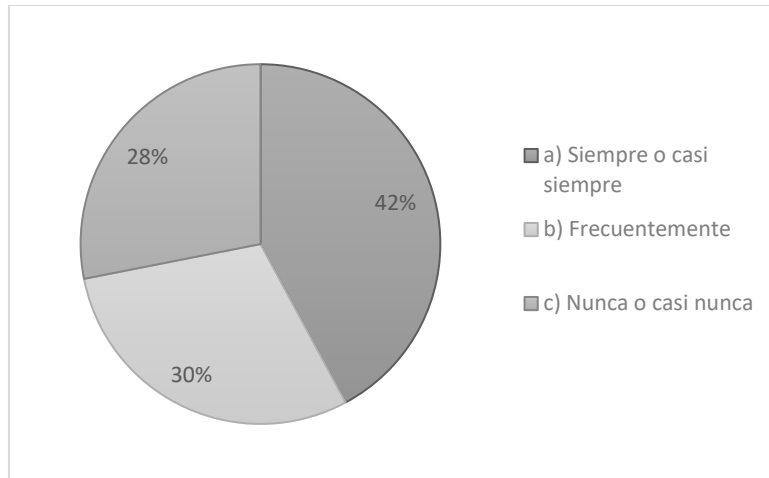
Figura 6. Disposición de tecnologías y medios tecnológicos modernos y adecuados para el trabajo en casa



El 79 de los encuestados reportó domina sin complicaciones las funciones de los equipos y herramientas tecnológicas que corresponden a su trabajo. El 19% señaló que frecuentemente lo dominaba y el 2% dijo que nunca o casi nunca.

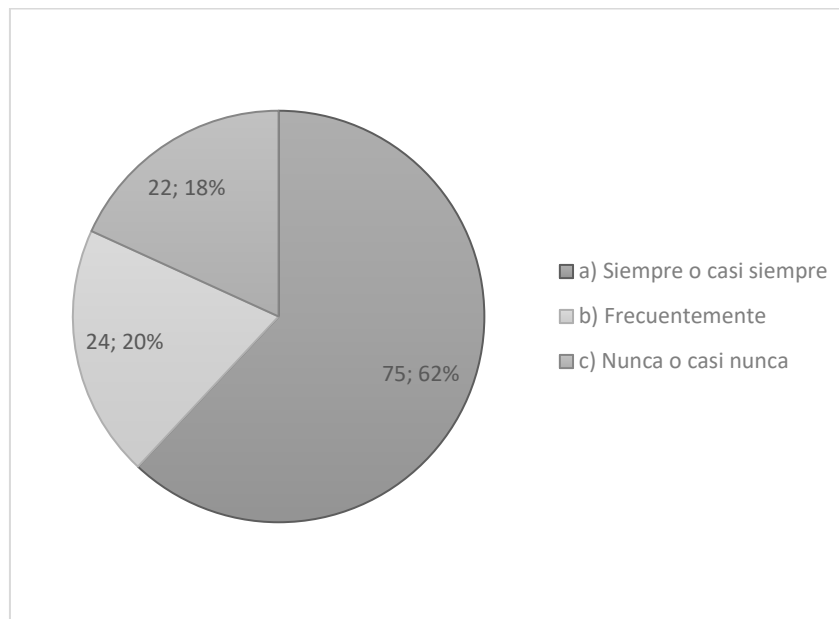
Por su parte el 42% dijo disponer siempre de un espacio y mobiliario adecuado para su trabajo, en especial silla, escritorio y equipos de oficina, El 30% frecuentemente y nunca el 28%, como se aprecia en el gráfico a continuación

Figura 7. Disposición de mobiliario y espacio adecuado



En cuanto a si el trabajador cuenta con un área exclusiva y privada para desarrollar el trabajo en casa el 62% dijo tenerla, el 18% nunca o casi nunca dispone de ella y el 20% algunas veces, tal como se aprecia a continuación

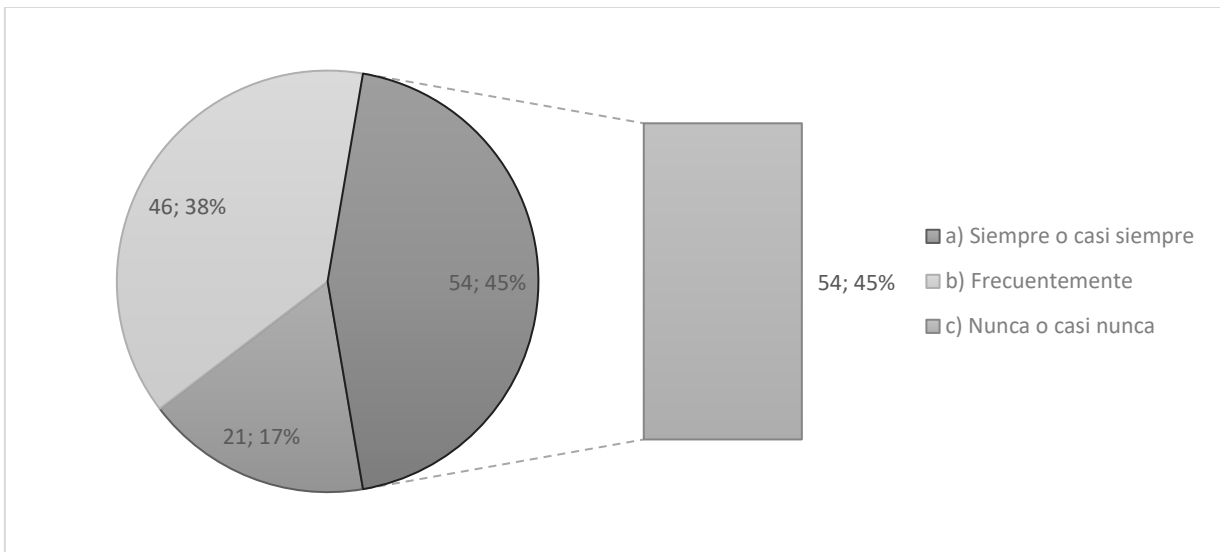
Figura 8. Disposición de área exclusiva y privada para desarrollar el trabajo en casa



Luego de las categorías de análisis ergonómicas y de tecnología, se preguntó a los participantes por aspectos que dan cuenta de la comunicación con sus compañeros de trabajo, los

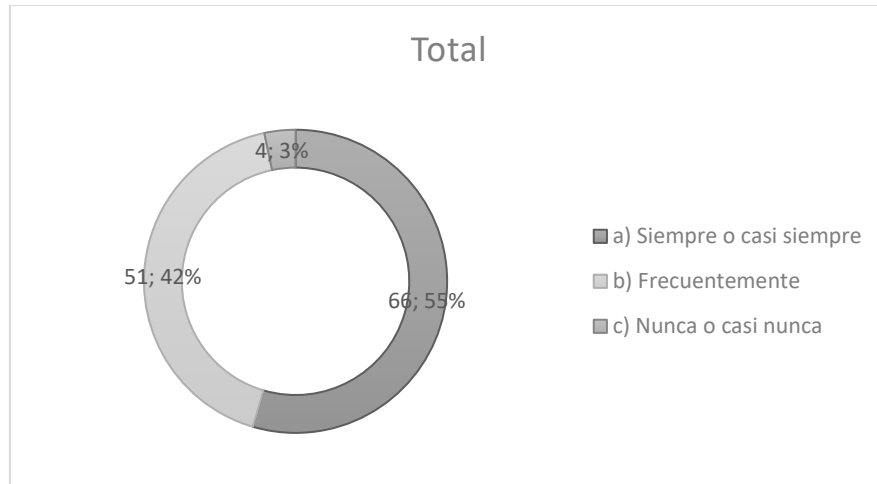
equipos de trabajo y la directivas y jefes de la organización. Se preguntó si realizaban su trabajo de manera aislada y sin contacto con sus otros compañeros, encontrando que 54 personas, que constituyen el 45% de la muestra nunca trabajan aisladas, 38 personas, es decir el 46% trabajan aisladas frecuentemente y 21 personas, el 17%, reportaron estar aislados siempre o casi siempre.

Figura 9. Trabajo en comunicación con otros compañeros de trabajo



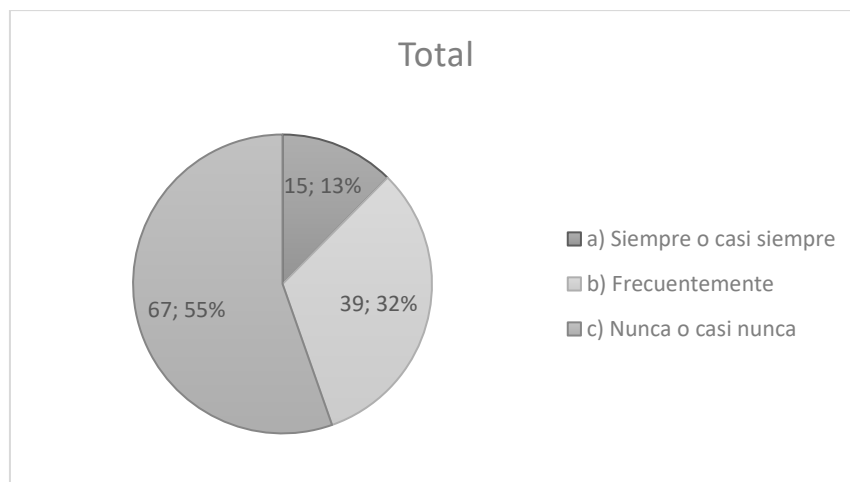
También se preguntó a los encuestados si recibían y contaban con la información suficiente y adecuada para realizar su trabajo, encontrando que siempre o casi siempre 51 encuestados, el 42% expresaron disponer información frecuentemente, 51 personas, el 42% y 19 personas consideraron que nunca disponían de información, es decir el 16%.

Figura 10. Mantengo comunicación con compañeros de trabajo



Para valorar el nivel de comunicación de los trabajadores en casa encuestados con sus compañeros de trabajo se preguntó por el nivel de contacto que se mantenía con sus compañeros de y trabajo, encontrando que el 55% mantiene contacto con sus compañeros de trabajo siempre o casi siempre, el 42% frecuentemente y el 3% nunca o casi nunca.

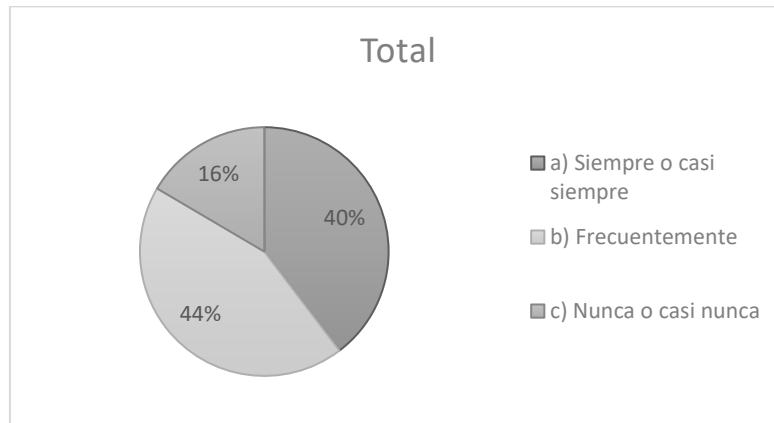
Figura 11. Tengo contacto presencial con compañeros de trabajo



Preguntado si mi jefe promueve reuniones presenciales virtuales y/o presenciales periódicas con el equipo de trabajo 48 encuestados que componen el 40% de la muestra dijo que siempre,

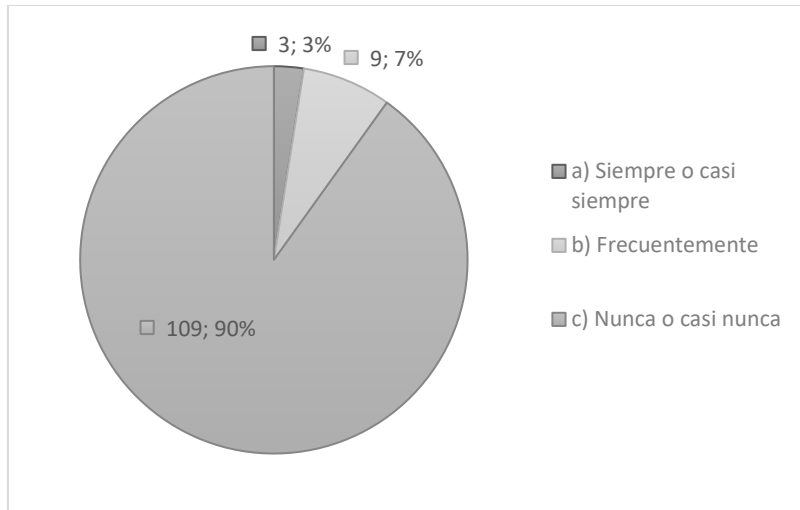
53 equivalentes al 44% de los encuestados frecuentemente y 20 participantes expresaron que nunca para un 17%.

Figura 12. Mi jefe promueve reuniones virtuales y/o presenciales periódicas con el equipo de trabajo



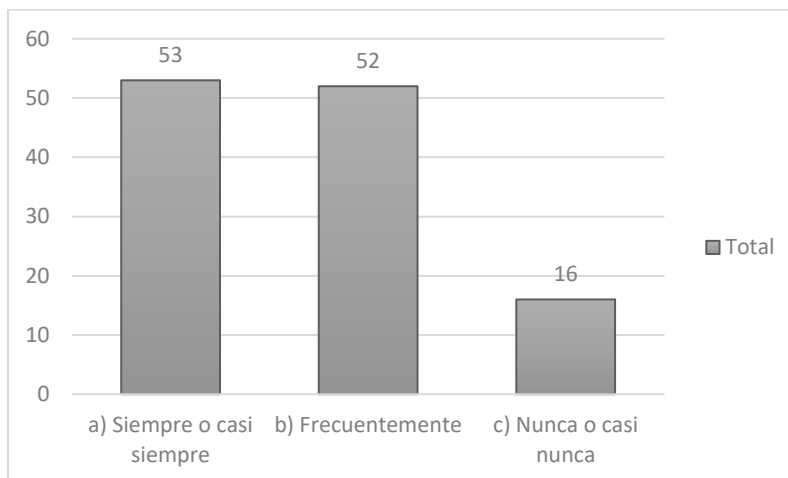
También se preguntó a los encuestados si recibían y contaban frecuentemente con la información suficiente y adecuada para realizar su trabajo, encontrando que siempre o casi siempre sólo tres encuestados correspondientes al 3%, 9 personas equivalentes al 7% solo disponen de información con frecuencia y el 90% integrado por 109 encuestados expresó que nunca disponían de información suficiente y adecuada.

Figura 13. Disposición de información suficiente y adecuada sobre el trabajo que debe realizarse



El 44% de los encuestados dijo recibir y disponer de ayuda y asesoría inmediata para realizar su trabajo, el 43% señaló que disponían de dicha ayuda frecuentemente y el 13% no disponen de dicha ayuda nunca.

Figura 14. Disposición de ayuda y asesoría inmediata para realizar su trabajo

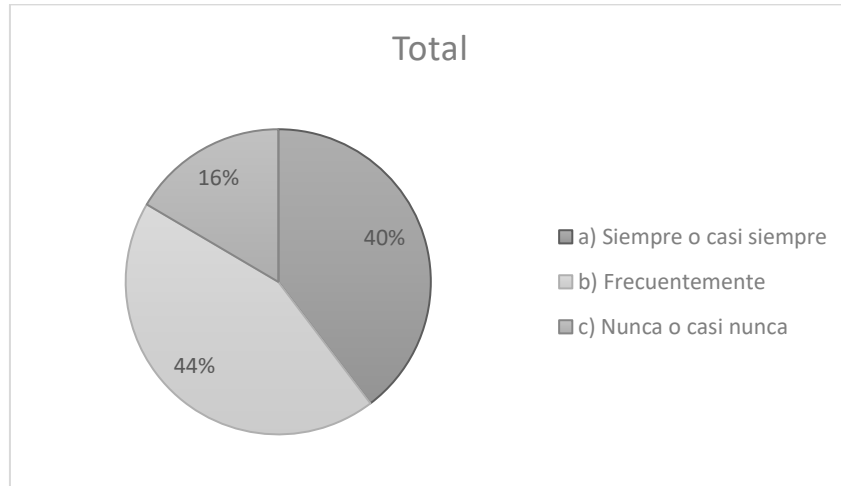


En relación con la medición del trabajo por parte del jefe el 26% de los encuestados señaló que dicha medición se daba siempre, el 50% dijo que frecuentemente y el 25% nunca.

Sucesivamente se preguntó: “¿Mi jefe promueve reuniones virtuales y/o presenciales periódicas

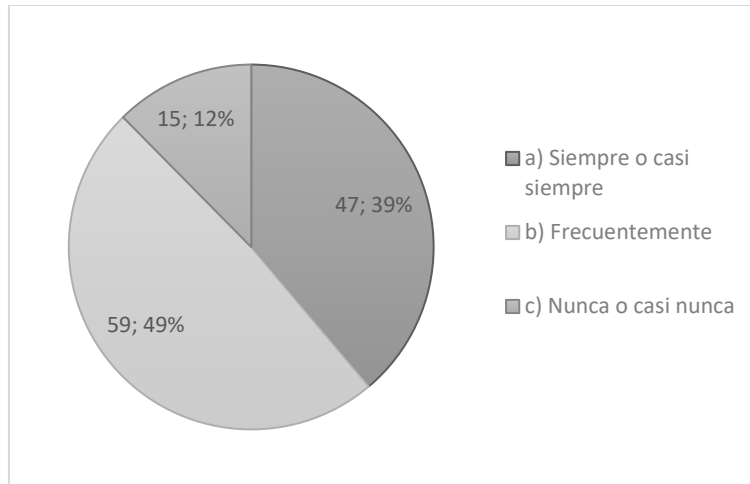
con el equipo de trabajo?”, encontrando que siempre o casi siempre lo hace el 40%, frecuentemente el 44% y no lo hace nunca o casi nunca en el 17% de los trabajadores.

Figura 15. Promoción de reuniones virtuales y/o presenciales periódicas con el equipo de trabajo



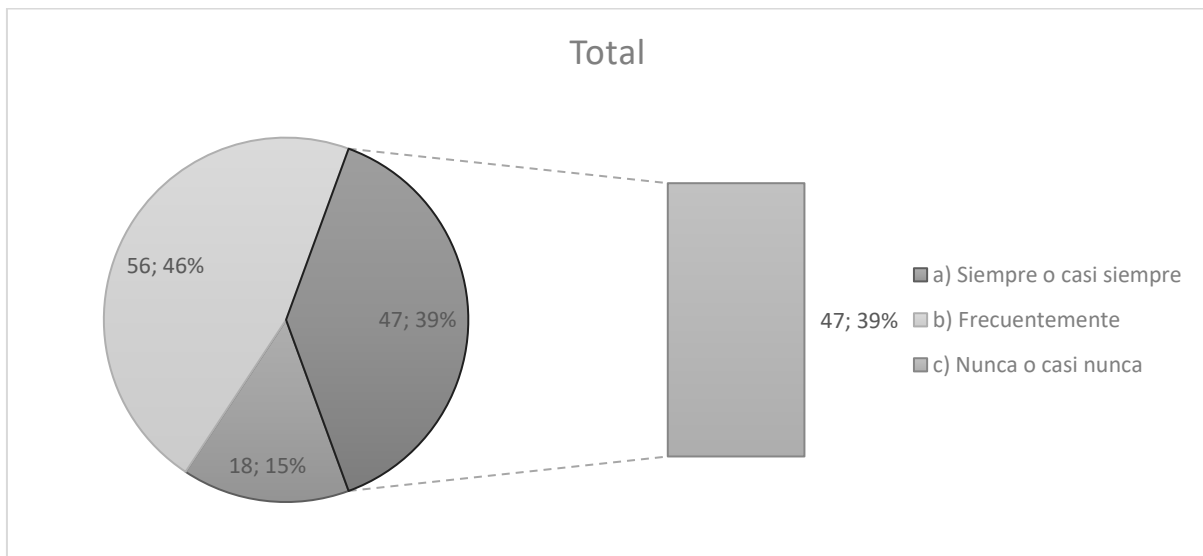
Preguntado si se hacen reuniones virtuales y/o periódicas sólo con el jefe, el 16% dijo que siempre, el 44% frecuentemente y nunca o casi nunca 40% de los casos. Adicionalmente se interrogó sobre la calidad de las reuniones con los jefes para saber si “generan los espacios necesarios de confianza que salvan las distancias físicas” a lo cual 47 encuestados, es decir el 39% dijo que siempre o casi siempre, 59 personas, el 49% dijo que frecuentemente y 15 encuestados, que conforman el 12% señaló que nunca o casi nunca.

Figura 16. Generación de espacios de confianza que salvan distancias físicas



Asimismo, se preguntó por la realización de reuniones a solas entre el trabajador con su jefe, encontrando que el 39% disponía de dichas reuniones siempre o casi siempre, el 15% frecuentemente y el 46% nunca o casi nunca.

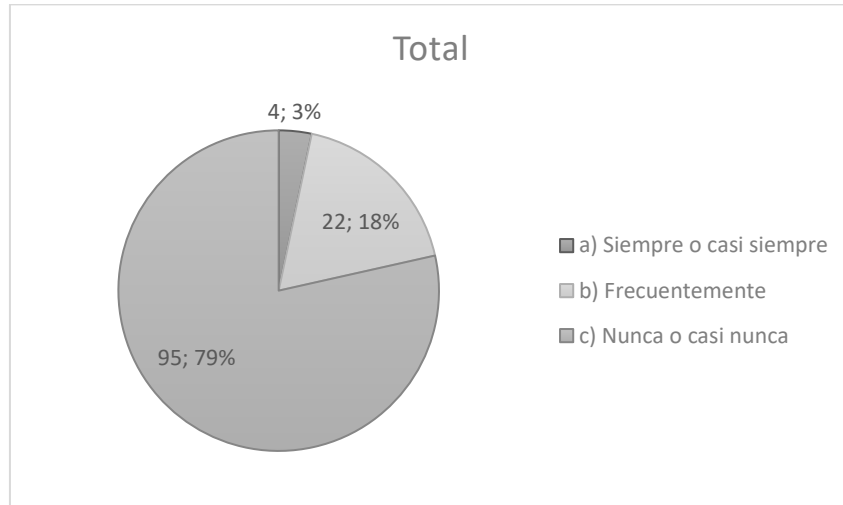
Figura 17. Tengo reuniones virtuales y/o periódicas sólo con mi jefe



Se hizo un conjunto de preguntas en busca de signos de cansancio, deterioro y desgaste del trabajador, una vez que estas indican riesgo de burnout. Se preguntó por la sensación del paso del tiempo durante a la jornada laboral; solo 3% de los encuestados relacionó que el tiempo

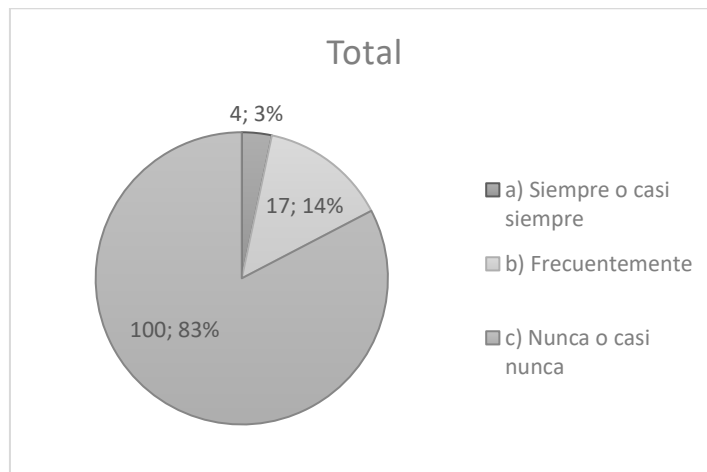
durante la jornada laboral pasaba muy lentamente, el 18% dice que pasa muy lentamente con frecuencia y el 7) no informa sentir que el tiempo pasa lentamente; como se aprecia en a la siguiente gráfica.

Figura 18. Durante el trabajo siente que el tiempo pasa muy lentamente



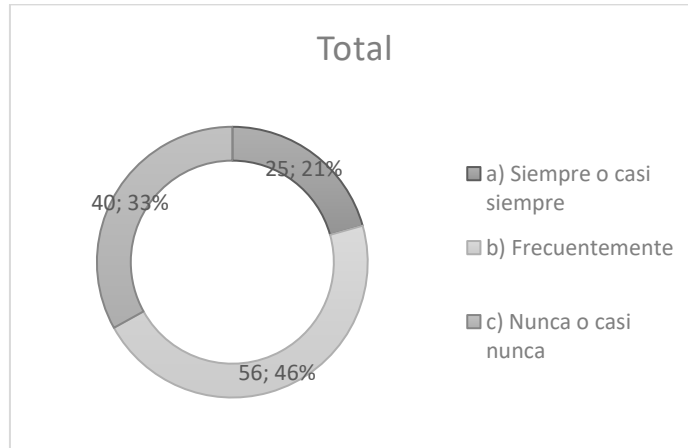
En este mismo sentido, el 83% de los trabajadores nunca se siente aburrido realizando su trabajo, el 14% frecuentemente, y el 3% siempre se siente aburrido.

Figura 19. Se siente aburrido en el trabajo



Para el 46% de los encuestados su trabajo es rutinario frecuentemente y siempre lo es para el 21%. Solo el 46% de los encuestados consideró que su trabajo nunca es rutinario, como se aprecia en la gráfica a continuación.

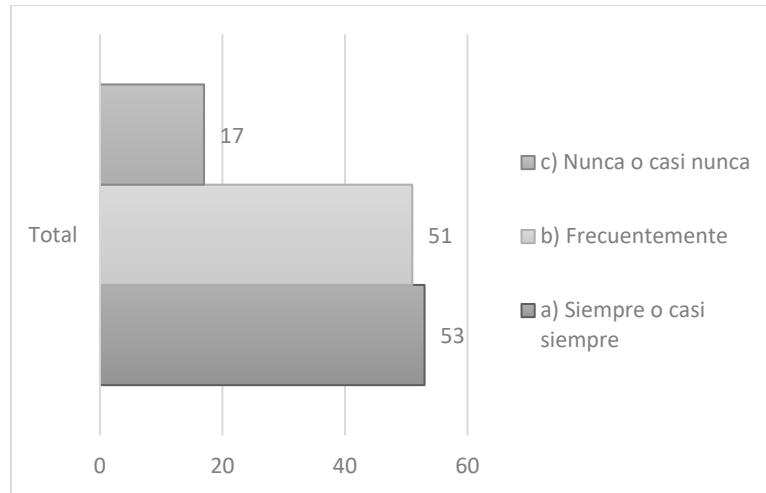
Figura 20. Considera que su trabajo es rutinario



Se hicieron preguntas para determinar las condiciones intralaborales, en particular para identificar aspectos relevantes sobre la organización del trabajo, los horarios, la planeación, la capacitación, y el respeto por los horarios, la jornada laboral y para garantizar que se establecen productos, metas y responsabilidades de forma explícita y adecuada.

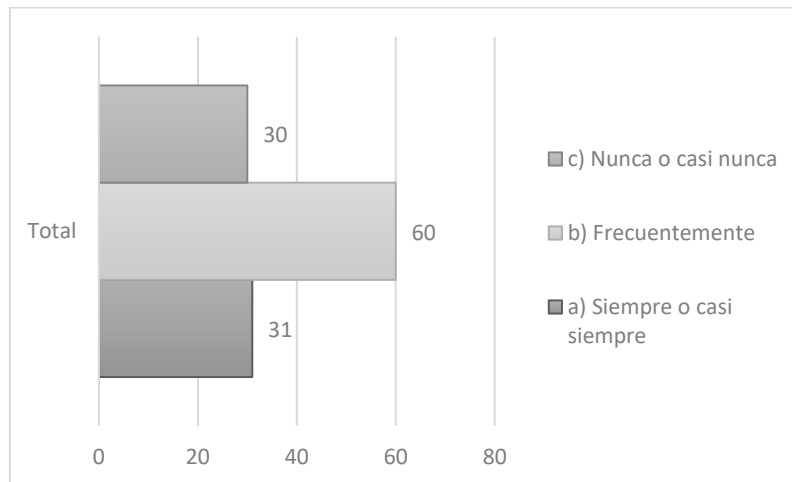
Buscando una aproximación a la planeación y fijación de metas, se preguntó si “En mi empresa se fijan metas diarias, semanales y mensuales, que son medibles y alcanzables”. El 44% señaló que así se hace siempre, el 42% frecuentemente y el 14% nunca o casi nunca.

Figura 21. En mi empresa se fijan metas diarias, semanales y mensuales, medibles y alcanzables



Preguntados los participantes sobre si el jefe exige y mide constantemente el avance del trabajo encomendado, se encontró que el 25,6% de los jefes siempre lo hace, el 24,8% mide y exige el avance del trabajo frecuentemente y que el 49,6% nunca o casi nunca lo hace.

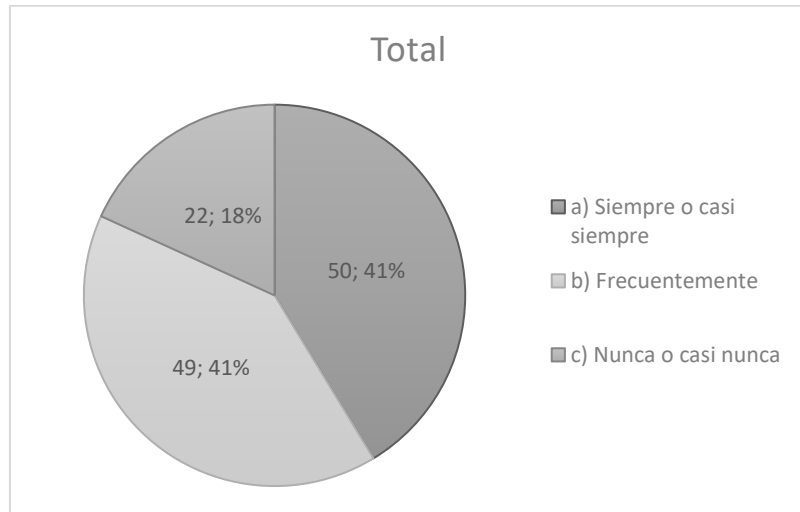
Figura 22. Mi jefe exige y mide constantemente el avance del trabajo encomendado



En cuanto a la localización y trabajo pactado, el 41% de los trabajadores señaló que su empresa lo respeta siempre, el 40% dice que solo lo respeta frecuentemente y el 18% dice que nunca lo respeta. En sentido similar, los encuestados dijeron contar con un horario de trabajo fijo siempre o casi siempre en el 37% de las veces, frecuentemente en un 37% nunca o casi nunca en un

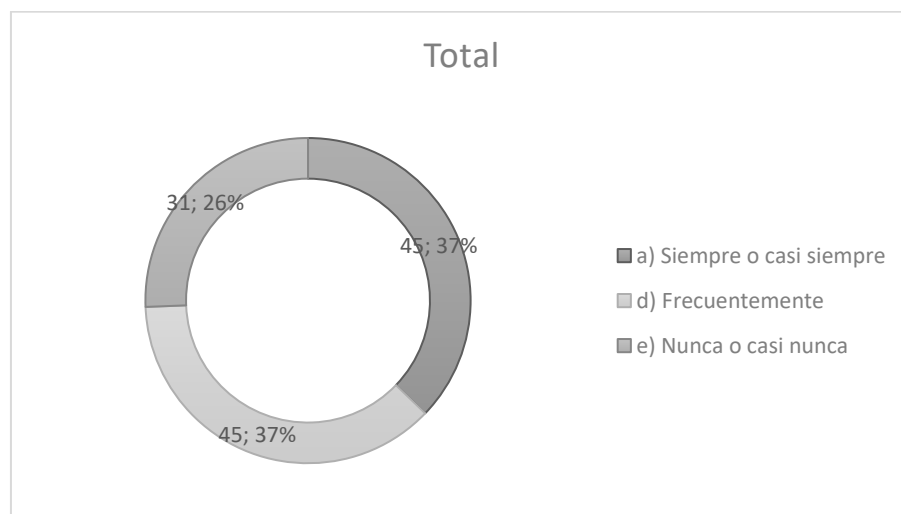
26%, de donde se puede ver que, de las variables de respeto por los horarios y compromisos del trabajador, el factor con mayor nivel de incumplimiento es el horario de trabajo.

Figura 23. La empresa respeta el horario de localización y trabajo que tenemos pactado



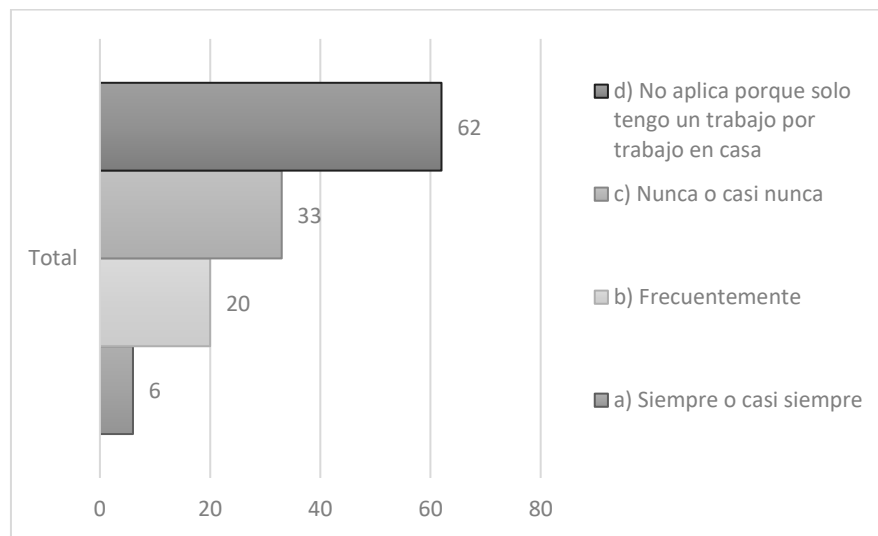
Entre los encuestados el 37% dijo disponer de un horario fijo siempre o casi siempre, el 37% frecuentemente y el 26% nunca o casi nunca.

Figura 24. Cuento con un horario de trabajo fijo



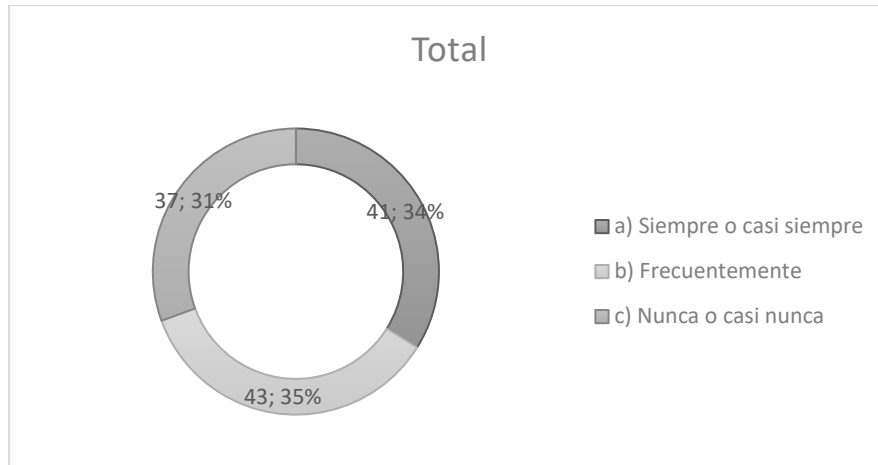
Para conocer si pudieran darse conflictos entre distintos trabajos, se preguntó a 59 personas que tenían múltiples trabajos y empleadores. El 10% señalaron que siempre se daban conflictos entre los horarios y la organización del tiempo de distintos trabajos, el 34% señaló que frecuentemente y el 56%, afirmó que nunca o casi nunca se daban dichos conflictos.

Figura 25. Se presentan conflictos de tiempo de organización y horarios entre múltiples responsabilidades de diferentes trabajos



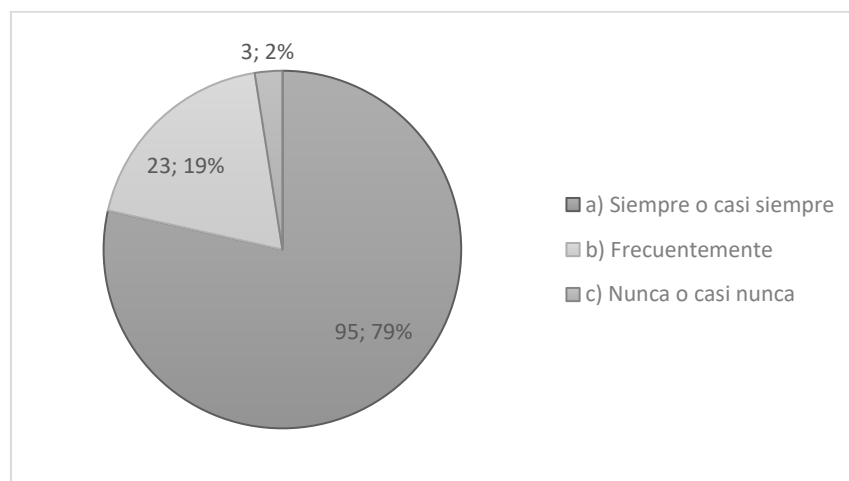
Se preguntó a los participantes si habían recibido capacitación suficiente para estar al día con el constante avance tecnológico. El 34% afirmó haber recibido capacitación, el 31%. Los participantes correspondientes a cada caso se aprecian en el gráfico a continuación.

Figura 26. Recibo capacitación suficiente para estar al día con el constante avance tecnológico



Par valorar si los entrevistados consideraban que habían alcanzado el manejo de los equipos y herramientas tecnológicas correspondientes al trabajo, se les pregunto por su dominio. El 95% afirma dominar las funciones de los equipos y herramientas, frecuentemente lo hace el 19% y nunca o casi nunca el 2%.

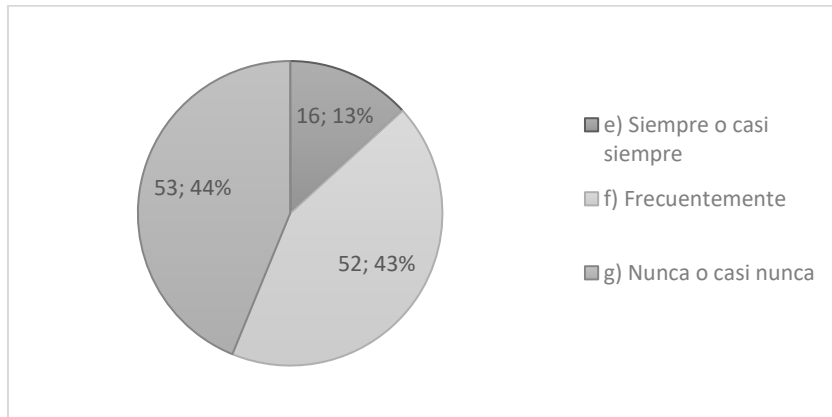
Figura 27. Dominio sin complicaciones de las funciones de los equipos y herramientas tecnológicas que corresponden a mi trabajo



Para explorar la relación del trabajo en casa con el ambiente familiar se hicieron varias preguntas. Se pregunto si “Mis tareas laborales y la vida familiar se mezclan”, a lo que los

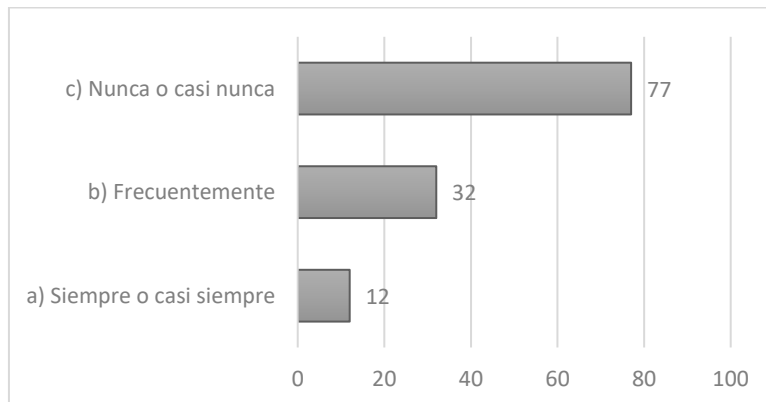
encuestados respondieron que siempre en un 13%, frecuentemente un 43% y nunca o casi nunca un 44%.

Figura 28. Mis tareas laborales y la vida familiar se mezclan



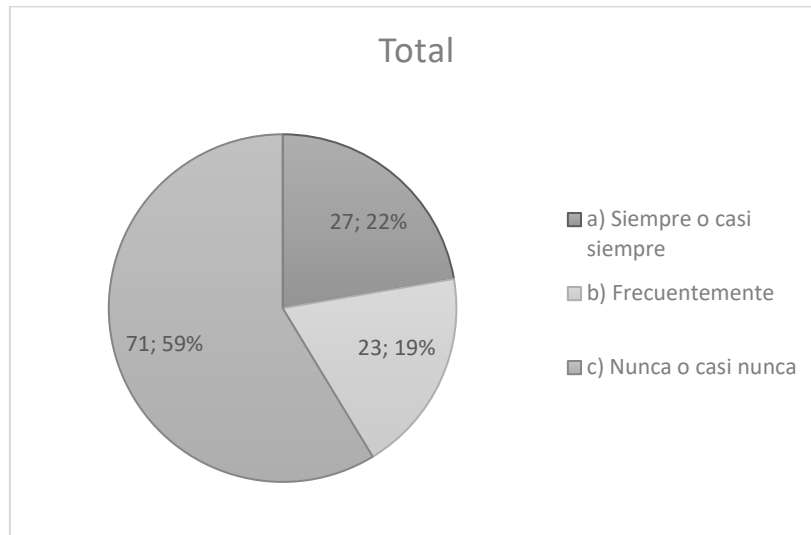
Si se presentan complicaciones en el manejo de horarios de comidas y por comer en el lugar de trabajo, el 10% afirmó que estas complicaciones se presentan siempre, el 26% que se presentan frecuentemente y un 64% nunca o casi nunca presenta complicaciones entre comidas y el horario o el espacio de trabajo.

Figura 29. Sufro de complicaciones en el manejo de horarios de comidas y llego a comer en mi lugar de trabajo



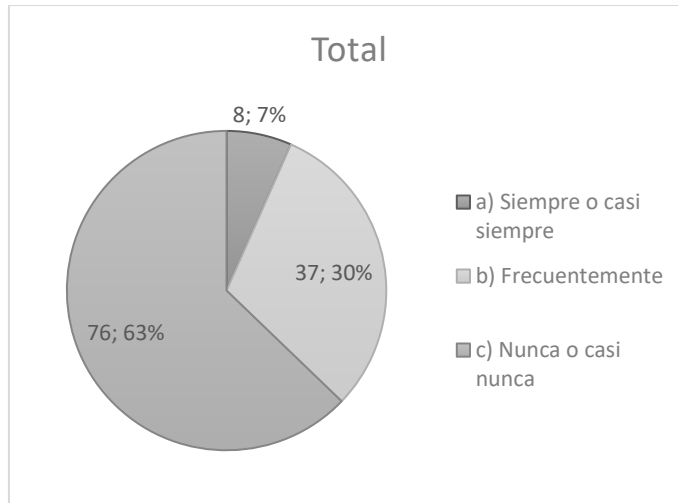
El 22% de los encuestados reportaron que atienden su horario de trabajo y sus obligaciones en ropa informal de casa como short, pijama, etc., frecuentemente lo hacen el 19% de los encuestados, y nunca lo hacen el 59% de los encuestados.

Figura 30. Trabajo en ropa informal de casa como short, pijama, etc.



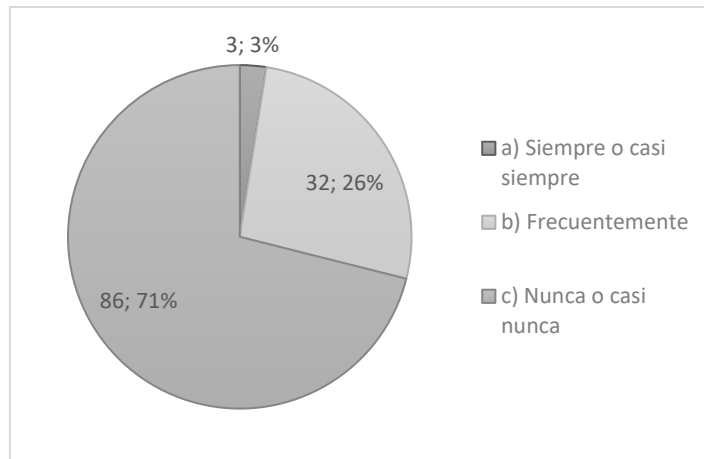
El 7% de los participantes informó que siempre sufre de "interrupciones por asuntos domésticos y familiares", el 31% señaló que sufre interrupciones frecuentemente y el 63% nunca sufre dichas interrupciones.

Figura 31. Cuando estoy trabajando sufro de interrupciones por asuntos domésticos y familiares



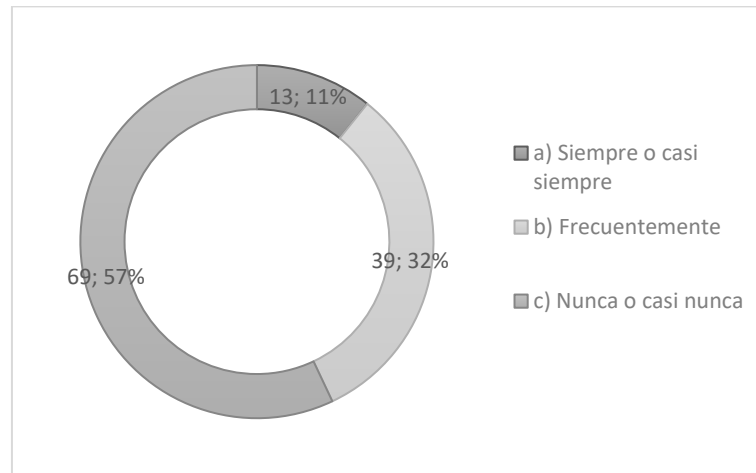
Se preguntó si se presentaban superposición de tareas del trabajo y las tareas domésticas, encontrando que nunca se da dicha superposición para el 71% de las personas, frecuentemente para el 32% y nunca el 3%.

Figura 32. Tengo dificultades para conciliar y evitar la superposición de las tareas del trabajo y las tareas domésticas



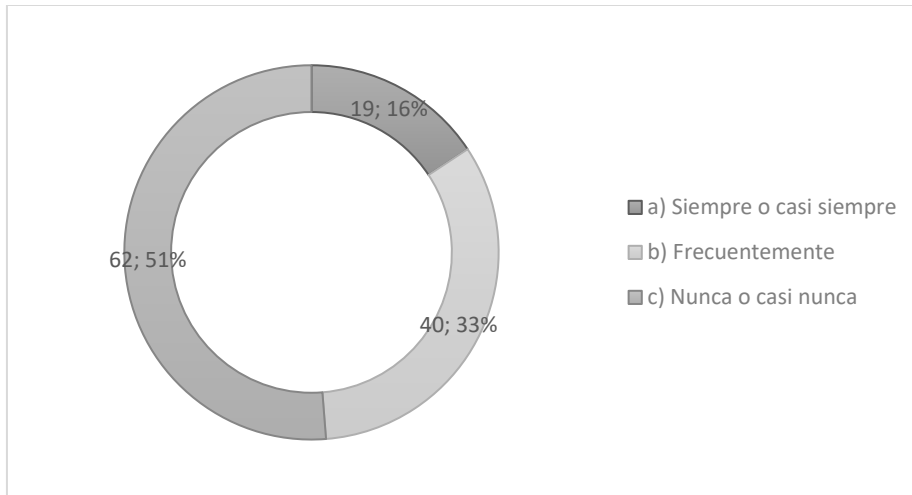
En cuanto al horario y las comidas, se preguntó si se acostumbraba a comer a deshoras mientras se trabajaba. El 11% siempre come a deshoras mientras trabaja, el 57% nunca lo hace y el 32% lo hace frecuentemente.

Figura 33. Acostumbro a comer diversas cosas a deshoras mientras estoy trabajando



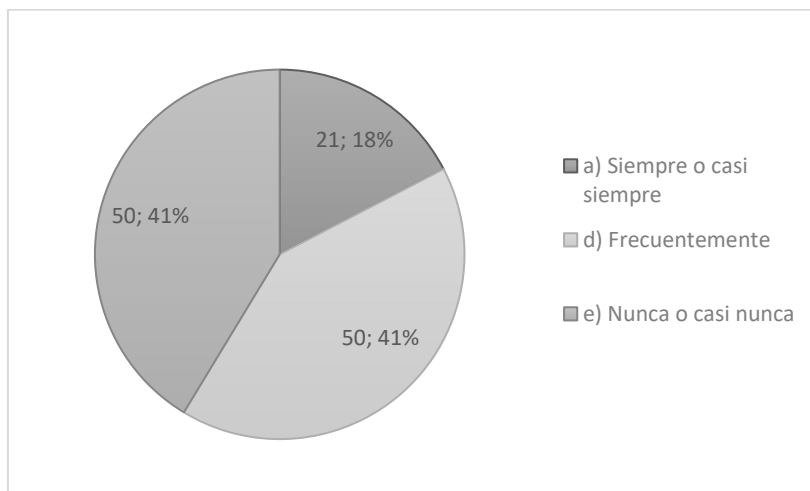
Se preguntó si se el trabajo se realizaba bajo condiciones de incertidumbre y ambigüedad, con ocasión de contingencias imprevistas y complejas, encontrando que nunca se dan dichas condiciones de incertidumbre y ambigüedad para el 51%, frecuentemente para el 33% y siempre o casi siempre para el 16% de los encuestados.

Figura 34. Trabajo bajo condiciones de incertidumbre y ambigüedad, porque en mi trabajo aparecen con frecuencia contingencias imprevistas y complejas



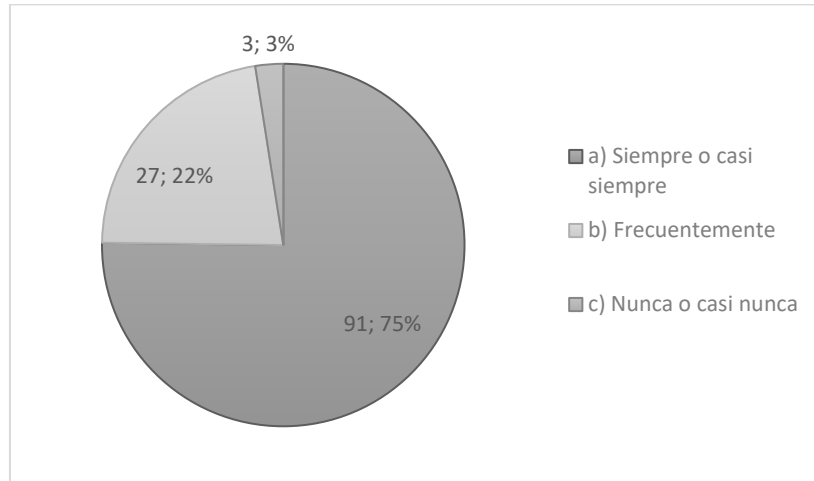
El 18% de los encuestados dijo sentirse siempre estresado por la necesidad de mantenerse siempre actualizado, dentro de las funciones de su trabajo, no obstante, el 41% nunca se ha sentido estresado por este motivo, y el 41% si se ha sentido estresado frecuentemente por la necesidad de mantenerse siempre actualizado, dentro de las funciones de su trabajo.

Figura 35. Me estreso por la necesidad de mantenerme siempre "actualizado (a)" dentro de mis funciones de trabajo



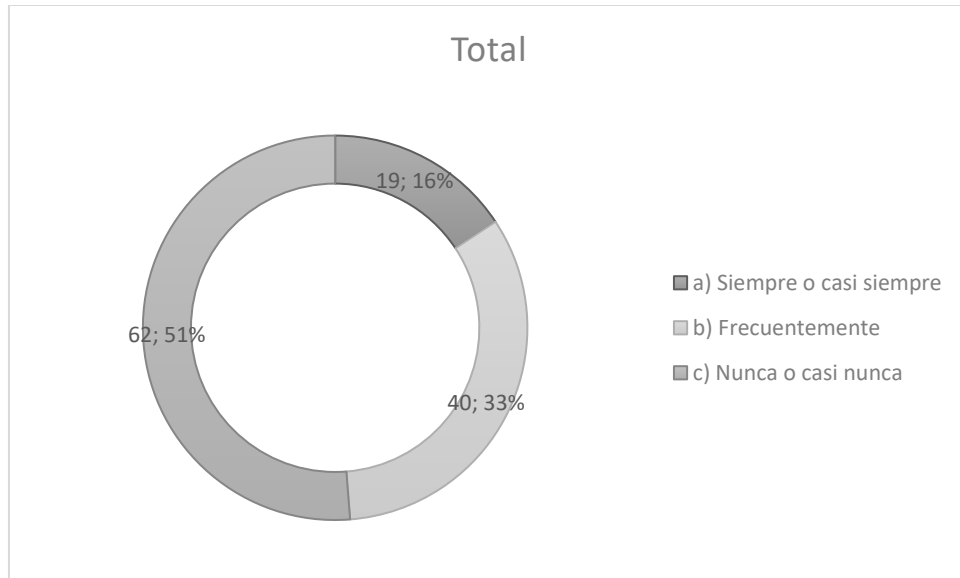
El 75% de los encuestados dijo sentirse seguro de estar haciendo bien mi trabajo. Por el contrario, el 3% nunca se ha sentido seguro de estar haciendo bien mi trabajo, y el 27% se ha sentido estresado frecuentemente seguro de estar haciendo bien mi trabajo.

Figura 36. Me siento seguro de estar haciendo bien mi trabajo



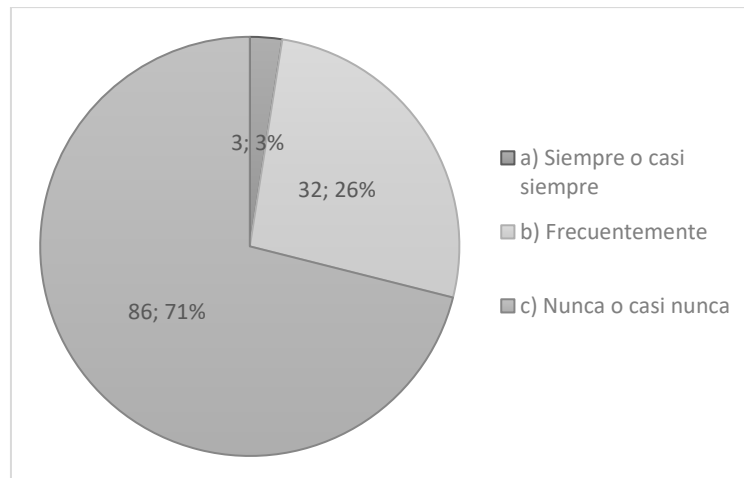
En cuanto al trabajo bajo condiciones de incertidumbre y ambigüedad, por la frecuente aparición de contingencias imprevistas y complejas el 19% considero siempre o casi siempre trabaja de esta forma, el 51% que nunca o casi nunca trabajaba bajo condiciones de bajo condiciones de incertidumbre y ambigüedad, por la frecuente aparición de contingencias imprevistas y complejas, no obstante, el 33% si trabaja en estas condiciones frecuentemente.

Figura 37. Trabajo bajo condiciones de incertidumbre y ambigüedad, porque en mi trabajo aparecen con frecuencia contingencias imprevistas y complejas



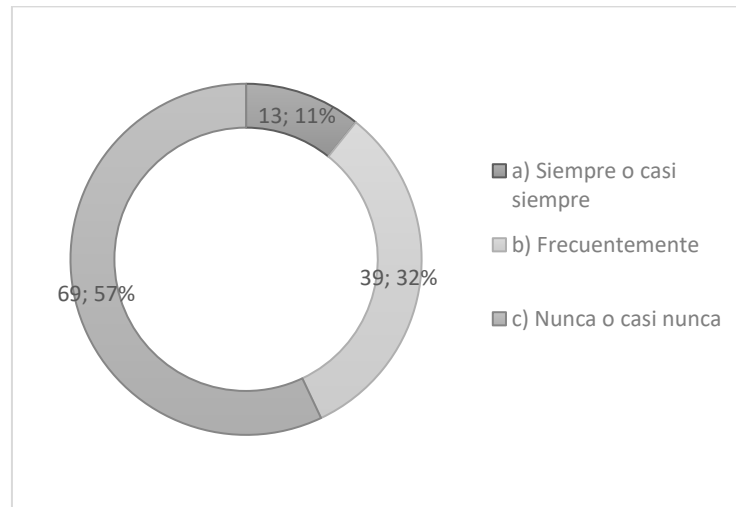
El 3% de los encuestados dijo tener siempre dificultades para conciliar y evitar la superposición de las tareas del trabajo y las tareas domésticas, el 26% frecuentemente y nunca o casi nunca 71% de los encuestados.

Figura 38. Tengo dificultades para conciliar y evitar la superposición de las tareas del trabajo y las tareas domésticas



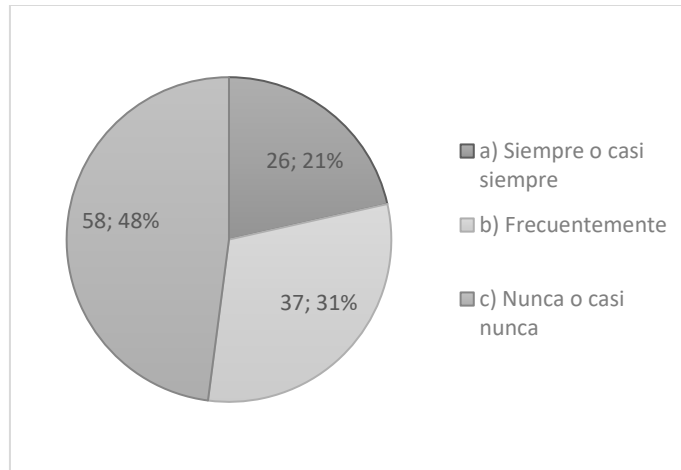
Se pregunto por las comidas a deshoras mientras se trabaja. El 11% de los encuestados dijo comer a deshoras siempre, el 32% frecuentemente y nunca o casi nunca el 57% de los encuestados.

Figura 39. Acostumbro a comer diversas cosas a deshoras mientras estoy trabajando



El 16% de los encuestados dijo que debía permanecer conectado o atender temas del trabajo en horarios no laborales o fines de semana, no obstante, el 41% nunca debía hacerlo. El 41% de los participantes, frecuentemente debía permanecer conectado o atender temas del trabajo en horarios no laborales o fines de semana.

Figura 40. Debo permanecer conectado o atender temas del trabajo en horarios no laborales o fines de semana



Se incluyeron en la encuesta algunas preguntas sobre los ingresos y el impacto económico del trabajo en casa. Se preguntó si la remuneración que se recibe por el trabajo bajo la modalidad de trabajo en casa es igual o semejante a la remuneración que otros reciben por las mismas actividades, realizadas de manera presencial.

En cuanto a la remuneración y el trabajo en casa, se preguntó si los ingresos que se están recibiendo son equivalentes a lo que otros reciben por las mismas actividades de manera presencial. El 78% considero que el ingreso continúa siendo el mismo, el 6% que es inferior y el 6% de los participantes dice que es superior.

Figura 41. La remuneración que recibe por su trabajo por la modalidad de trabajo en casa es igual o semejante a la remuneración que otros reciben por las mismas actividades de manera presencial

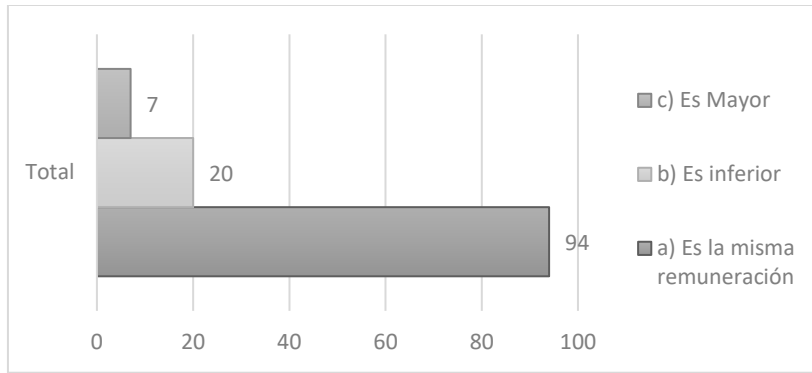
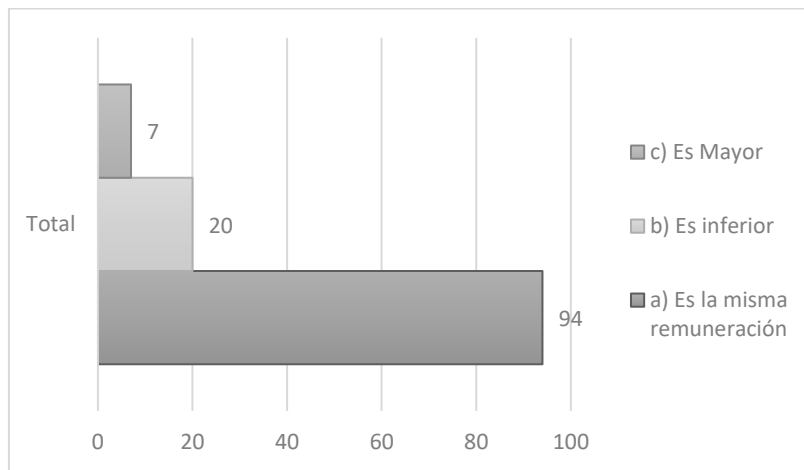
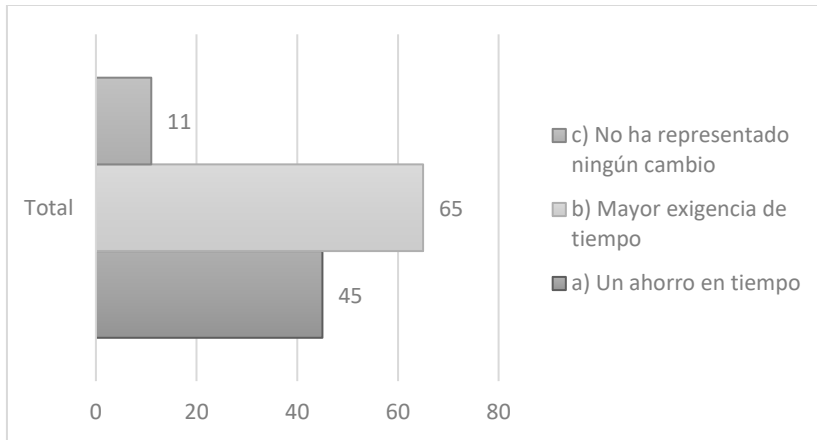


Figura 42. ¿La remuneración que recibe por su trabajo por la modalidad de trabajo en casa es igual o semejante a la remuneración que otros reciben por las mismas actividades de manera presencial?



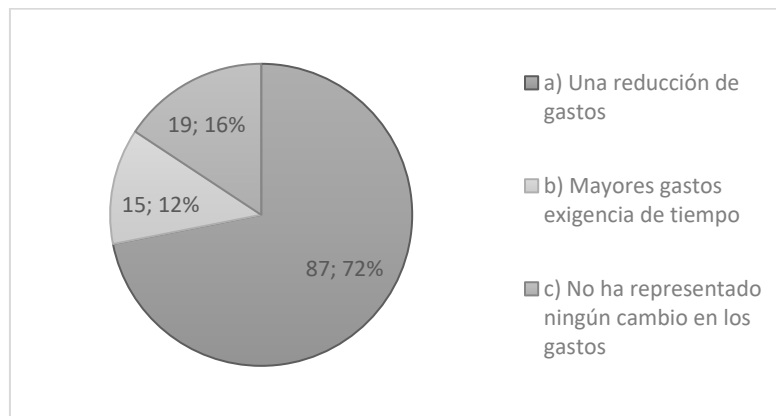
En cuanto al rendimiento del tiempo, el 37% de los encuestados manifestó que el trabajo no le ha representado ningún cambio, el 54% expresó que el trabajo en casa le ha representado mayor exigencia de tiempo, mientras que para el 9% significó un ahorro de tiempo.

Figura 43. En relación con el tiempo, el trabajo en casa le ha significado



Preguntados los participantes de la encuesta sobre sus gastos de transporte, vestuario, alimentación y similares, el 72% de los encuestados expreso que el trabajo en casa no le ha representado ningún cambio, mientras que para el 16% represento mayores gastos y para el 12% menores gastos.

Figura 44. En relación con sus gastos, como trasporte vestuario alimentación etc., el trabajo en casa le ha significado



Análisis

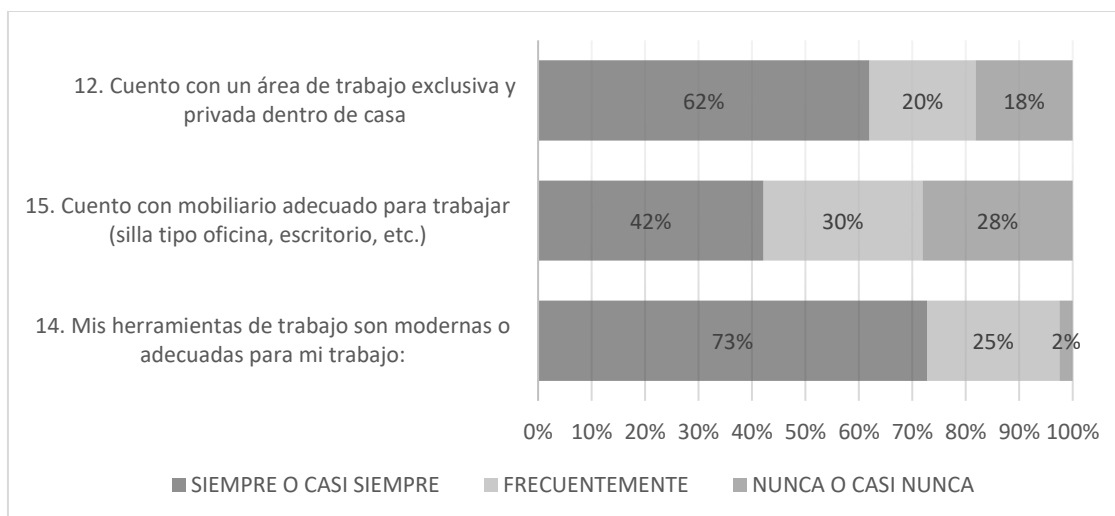
Se aprecia que la muestra es representativa de personas que hacen trabajo en casa y que en promedio los trabajadores en casa encuestados tienen 2 hijos y que en su mayoría trabajan en áreas de servicios educación, actividades de atención de la salud humana y de asistencia social,

actividades de servicios administrativos y de apoyo, y en información y comunicaciones y asimismo que tienen una antigüedad media en su trabajo de 8 años, con una desviación estándar de 8,8 años.

La búsqueda de información se realizó atendiendo seis categorías de análisis relevantes, identificadas en la revisión bibliográfica y el marco teórico, como factores necesarios para mantener y promover la seguridad y salud en el trabajo de quienes trabajan a distancia. Estas categorías son los factores ergonómicos, intralaborales, familiares, psicosociales, de las tecnologías de la información y la comunicación, de la comunicación

Luego de los factores demográficos se preguntó por variables de carácter ergonómico, en particular por el mobiliario y las herramientas de trabajo, encontrando que, en un porcentaje muy elevado, del 58% los encuestados no disponen de mobiliario adecuado como sillas tipo oficina, el 48% no dispone siempre de un espacio en su casa exclusivo de trabajo, el 18% nunca lo tiene, mesa, y asimismo un 27% de los encuestados no cuenta con herramientas modernas de trabajo. Se observa por lo tanto que el trabajo en casa no cumple las condiciones de ergonomía y equipamiento que se debería garantizar en condiciones reglamentarias de teletrabajo, en más de la mitad de las veces.

Figura 45. Factores ergonómicos

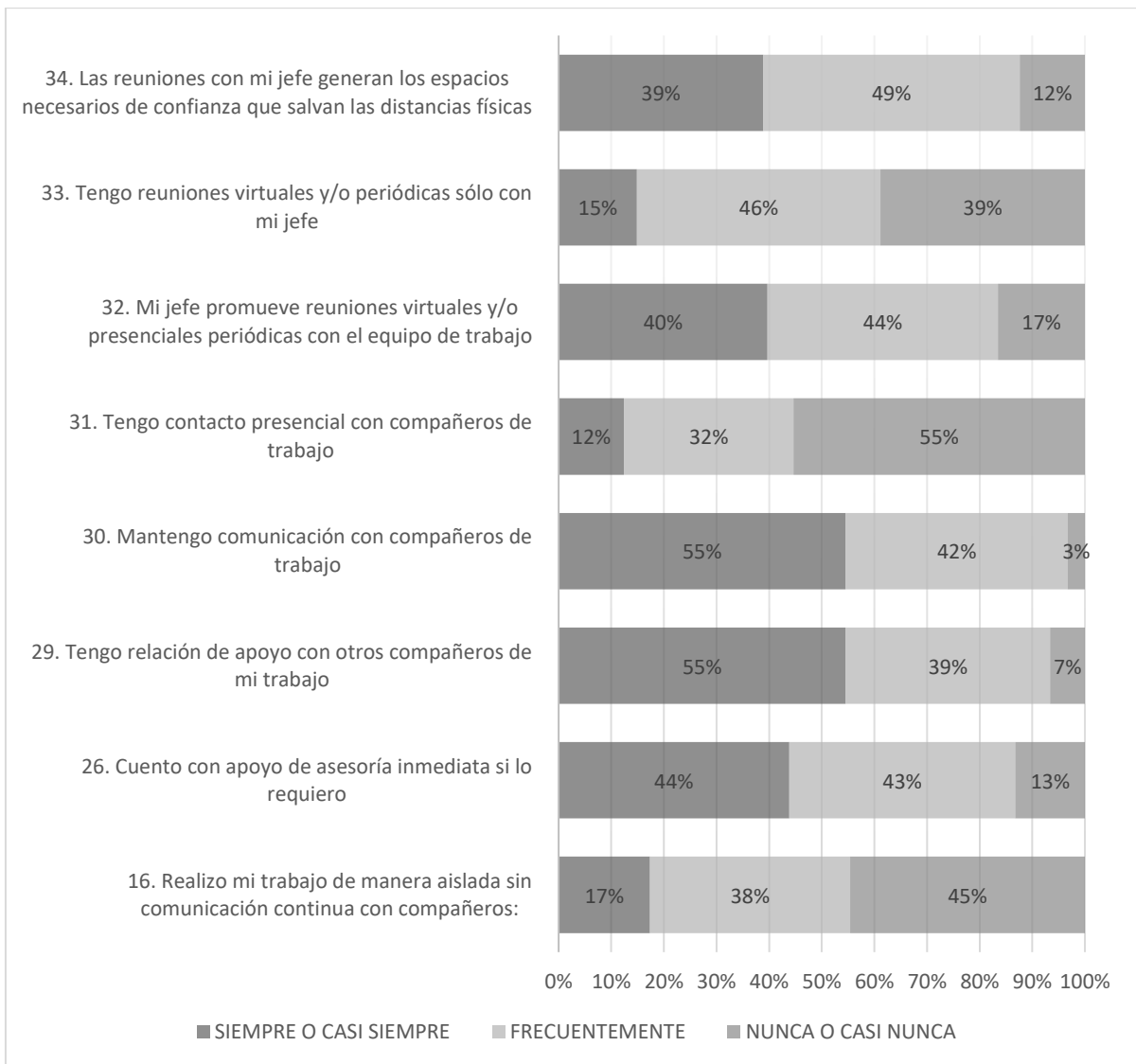


La comunicación con el trabajador en casa es otro factor relevante para el análisis. Las condiciones de comunicación y contacto con el equipo de trabajo, los compañeros y los jefes valoradas en la categoría de comunicación y trabajo en equipo, también muestra niveles que están ampliamente por debajo de los estándares deseados. Solo el 46% de los encuestados dijo no trabajar de forma aislada y con carencias de comunicación. El 57% de los encuestados indicó que nunca se reúne presencialmente con sus otros compañeros, lo que corresponde a una situación tan grave de aislamiento como al que está viviéndose en la pandemia de Covid 19, que representa un paso intempestivo del trabajo presencial al trabajo a distancia de manera total y no parcial como estaba definido el teletrabajo reglamentario. En cuanto a las relaciones de supervisión y contacto, asesoría e información de parte de los jefes se encontró que también existen valores deficientes que implican desde un 13% hasta un 50%, con lo cual los resultados y el desarrollo de la labor queda sujeta a estrés y tensiones. Cuestión que refuerza negativamente a la falta de comunicación con los compañeros y el equipo de trabajo.

Aunque los medios de comunicación y las tecnologías de la información han sido una herramienta muy importante durante la pandemia del Covid 19, cerca del 50%, en la mayoría de

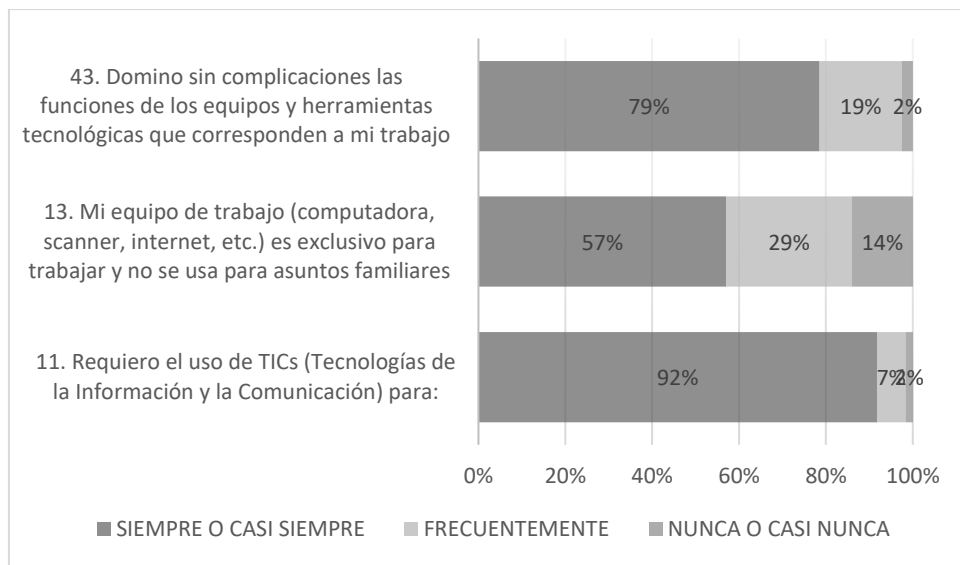
las categorías de análisis de la comunicación demuestra un nivel deficiente de comunicación. No existen reuniones privadas y específicas con los jefes, y también se aprecia que existe una reducción de la comunicación con los compañeros de trabajo, dada la situación actual y el trabajo en casa. Existe también una deficiencia en la generación de espacios de confianza y como se aprecia más adelante en la organización del trabajo concurren deficiencias en la planificación y organización de este, de una manera que está asociada con la comunicación.

Figura 46. Factores de la Comunicación



En cuanto a las variables que indagan por la disposición de medios tecnológicos y equipos adecuados, aptos para el trabajo exclusivos y modernos, se encuentra que el 92% de los encuestados las requiere siempre y el 6% algunas veces, no obstante la mayor parte de las respuestas indican que sólo el 65% de los trabajadores dispone de estos medios, siendo la variable más crítica la disponibilidad de equipos exclusivos para el trabajador, que no estén en conflicto y sean compartidos con otros familiares, en donde solo se alcanza un cumplimiento del 57%. El 14% de los trabajadores nunca dispone de equipos exclusivos. Esta situación está por debajo de las condiciones reglamentarias de teletrabajo, pero ante todo es fuente de riesgo psicosocial, estrés posibles malos resultados y mal desempeño y puede desencadenar problemas de estrés por la pérdida del empleo y la calidad del trabajo, además de constituir un espacio propicio para la generación de problemas intrafamiliares.

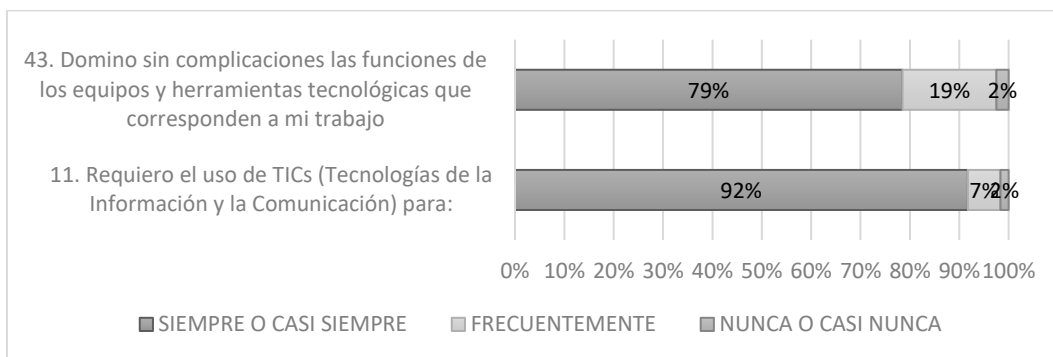
Figura 47. Equipo y Espacio de Trabajo



La situación ergonómica que se exploró principalmente en cuanto a la silla, el escritorio y el mobiliario presenta un elevado nivel de preocupación, pues solo el 42% de los encuestados

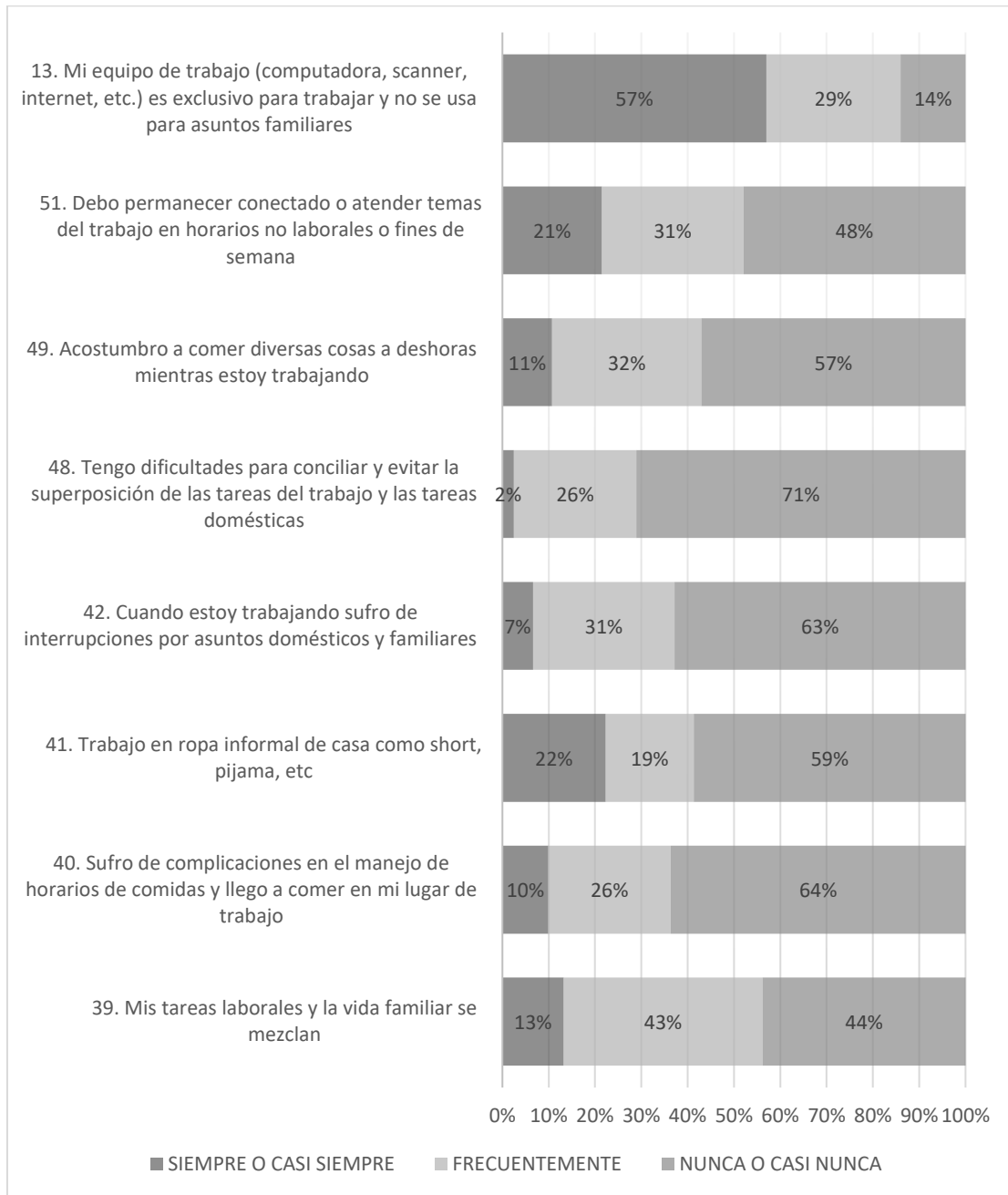
refiere disponer de equipos aptos y espacios apropiados para su trabajo, lo cual expone también a factores de estrés y entra a generar conflictividad familiar en cuanto no se dispone de espacio de trabajo exclusivos para el trabajador en casa, en un 43% de las veces.

Figura 48. Tecnologías de la información y la comunicación



Sobre las relaciones con la familia se encuentra que el 56% de las personas reportó que el trabajo, sus obligaciones y las cuestiones propias de la familia se mezclaban, 43% señaló que esto ocurría siempre. No obstante, un valor menor del 37% reporta interrupciones del trabajo por situaciones familiares. En otros aspectos como las comidas, el vestir y la forma de atender el trabajo, en relación con la familia se aprecia un elevado nivel de cruce interrupción o interferencia de un lado a otro, una vez que se está hablando de porcentajes que oscilan entre el 20 y el 50 de variables insatisfactorias que demuestran alarma y riesgo de interferencia entre la vida familiar y laboral del trabajador. Lo que permiten ver los datos es una perturbación menor de los horarios y responsabilidades laborales con las tareas del hogar. No obstante, existe un poco más del 20% de las personas que encuentran perturbaciones y superposiciones entre las labores familiares y las trabajo. Llama la atención que cerca del 50% de las personas no cuenta siempre con equipos y herramientas exclusivas para el trabajo, y que en cambio se mezclan con otras responsabilidades o son requeridas por otros miembros del hogar.

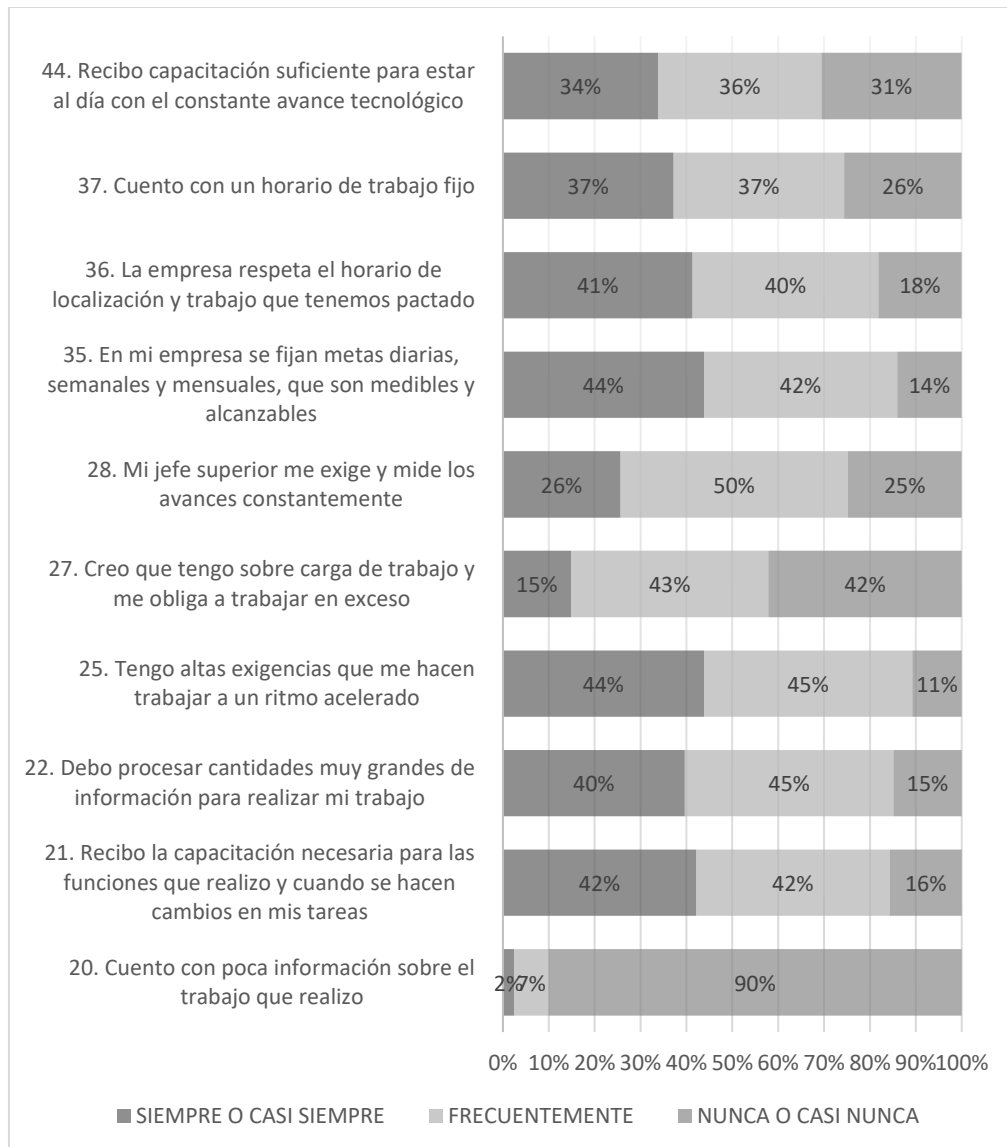
Figura 49. *Ámbito familiar y trabajo*



En cuanto a las variables intralaborales, como la organización del trabajo, la planeación de este, la relación con las órdenes y el jefe se observa que no se respetan los horarios de trabajo en más de un 50% de las veces, el 22% ve irrespetados siempre sus horarios siempre y el 41% frecuentemente. De manera similar el 59% de los encuestados reportos exceso de trabajo. En

cuanto a las demás variables de la organización del trabajo existen porcentajes entre el 20% y el 50% de incumplimiento de las condiciones ideales del trabajo a distancia, de donde se puede ver que existen porcentajes muy elevados de riesgo, que son a los que sean sometidos varios millones de personas.

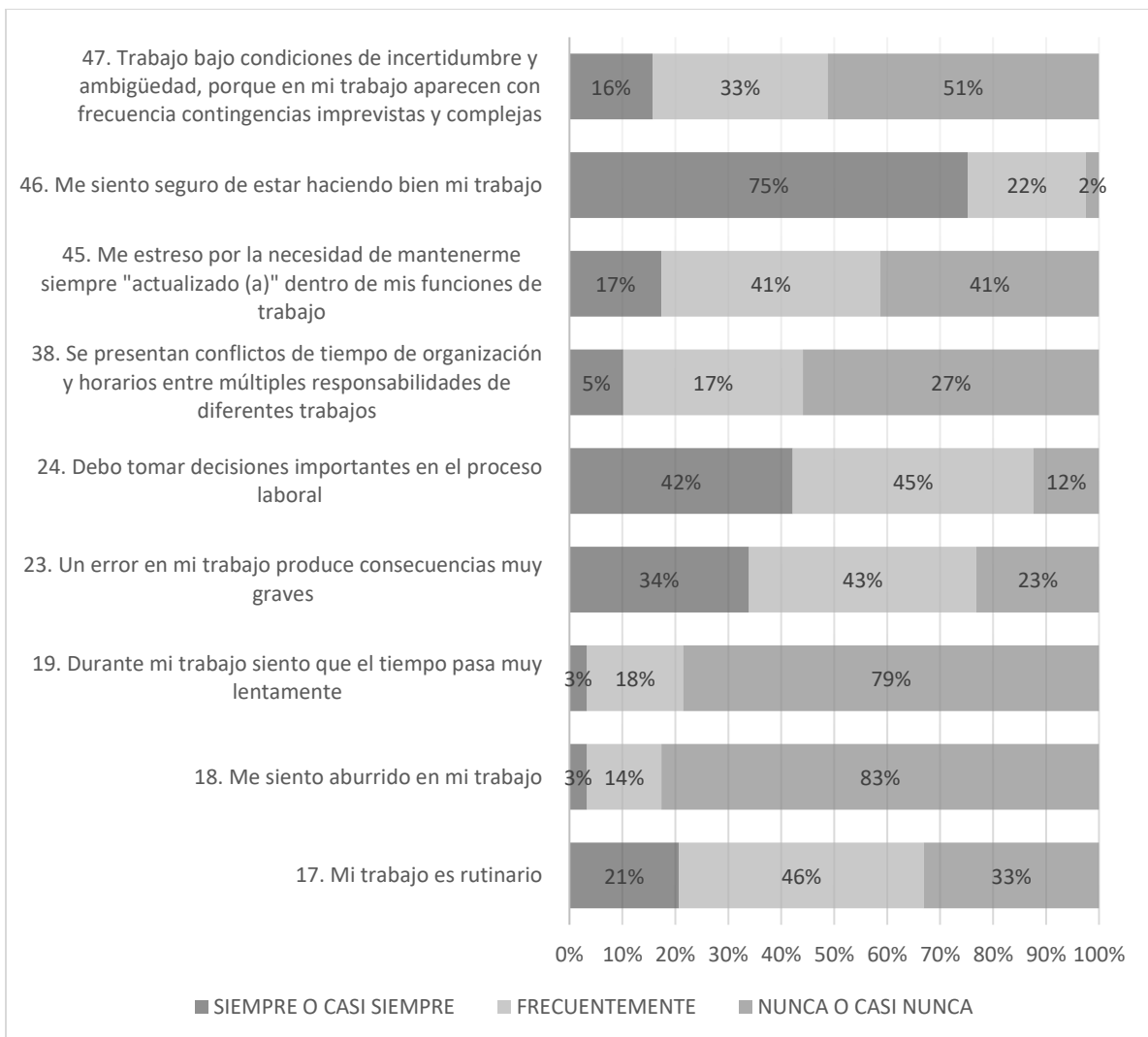
Figura 50. Factores Intralaborales



Otras variables de riesgo psicosocial indicativas de estrés y cansancio como el trabajo rutinario y la pérdida de sentido en el trabajo alcanzan un 20%, y esto debe ser motivo de preocupación.

En cuanto a otros factores psicosociales se encuentran elevados niveles de preocupación en un porcentaje representativo de los encuestados, que resulta de factores como la pandemia y la inestabilidad laboral que puede acarrear, en efecto el 39% dijo trabajar bajo condiciones de incertidumbre siempre o frecuentemente.

Figura 51. Factores psicosociales



Discusión

Los resultados que arroja la investigación son coherentes con los hallazgos de las investigaciones realizadas sobre teletrabajo en otros países, cuando advierten de la exposición a riesgos psicosociales, como causa de estrés laboral. Sin embargo, la situación actual del trabajo en casa, forzada por la pandemia decretada el 11 de marzo de 2020 por la OMS, es de un nivel de exposición muy elevado, y masivo a factores de riesgos psicosociales. Se trata de condición forzada, intempestiva y obligada al trabajo en casa, que difiere de la adhesión voluntaria y reversible al teletrabajo ordinario. De esta manera se pone en evidencia que Colombia no está preparada para realizar trabajo en casa de esta forma y que en realidad se vio empujada por la situación a tomar este tipo de determinaciones, desencadenando una serie de condiciones de origen psicosocial, como el hecho de tener que compartir las herramientas de la información con el resto de la familia, las mismas que deben ser utilizadas por los estudiantes y otros miembros del hogar que también realizan sus actividades en casa, por la pandemia de Covid 19. Se pudo establecer que, si bien los trabajadores conocen sus tareas, se sienten solos o con poco respaldo respecto del acompañamiento que deberían realizar sus superiores en el apoyo de la contingencia a causa del COVID 19, con una disminución de contacto y comunicación con los compañeros de trabajo, dando lugar a mayor riesgo psicosocial. De igual manera se demostró que las relaciones familiares y laborales se mezclan, aumentando el estrés, ya que el cambio de ambientes en los seres humanos es importante para mantener un equilibrio social y mental.

Proporciones importantes de la población que hace trabajo en casa, que oscilan entre el 20% y el 70% de los trabajadores encuestados muestran exposición a diversos riesgos psicosociales.

Llama la atención que desde el punto de vista económico el trabajo remoto no reportó

disminución de los ingresos y la satisfacción. También se observa que el trabajo remoto, en general, reportó un incremento de las demandas laborales, y las exigencias del trabajo comparado con el trabajo presencial. Los porcentajes de exposición a riesgos encontrados son elevados, y múltiples, en conceptos y situaciones que pueden mitigarse y sobre las cuales existen medidas preventivas, ergonómicas, de organización del trabajo y de las jornadas laborales, medidas educativas y de coordinación sencillas, que de aplicarse brindarían una mejora importante. Es factible mejorar los puestos de trabajo en casa, hacer un mejor manejo de las relaciones y rutinas familiares y laborales, lograr el adecuado manejo de los horarios de trabajo y de las tecnologías de la información y la comunicación.

El Gobierno Nacional a través del Ministerio del trabajo ha señalado que el trabajo en casa no constituye teletrabajo, debido a que se trata de una situación transitoria, y sobreviniente. Sin embargo, los diferentes estudios sobre estrés laboral, y burnout sostienen que es la exposición prolongada la causante de los efectos dañinos de los riesgos. La cronicidad y la exposición sostenida a factores de riesgo psicosociales, en combinación con las características personales de susceptibilidad, las carencias de soporte familiar y social pueden derivar en enfermedad y daño, tanto para el trabajador como para la empresa. La pandemia por Covid 19 puede tardar cuando menos dos años y medio o tres en resolverse, de manera que el trabajo en casa y las medidas de distanciamiento social se extenderán durante este periodo de tiempo; y, asimismo, desde ahora se anticipa que la inmersión intensiva al trabajo remoto que la atención de la pandemia impuso a empleadores y trabajadores ya les ha dado a conocer los beneficios de este tipo de trabajo en cuanto a menores costos locativos y de arriendos, desplazamientos, mantenimiento de instalaciones y tiempo y por lo tanto es razonable pensar que muchas personas no van a volver al trabajo presencial en adelante; sencillamente muchos puestos de trabajo se transformarán a

teletrabajo. En este contexto es urgente que se adopten medidas preventivas, de protección y mitigación de los riesgos psicosociales, y también de evaluación y seguimiento, tanto en Bogotá como a nivel nacional, de manera que se evite la exposición crónica y sostenida a los factores de riesgo psicosocial que acompañan el trabajo en casa.

Conclusiones

Se encuentra que existe una elevada exposición a factores de riesgo de estrés psicosocial en los trabajadores en casa, en los diferentes componentes revisados como son comunicación, factores intralaborales, familiares, en la dotación de equipos y el espacio de trabajo y el uso de las tecnologías de la conformación y la comunicación, que van desde el 20% al 70%.

Se encuentra que un gran número de personas se movilizaron hacia el trabajo en casa, de forma apresurada y masiva, pero que carecen del espacio físico, los equipos, y la protección de factores de riesgo para su salud.

En su mayoría las personas encuestadas cuentan con herramientas modernas para realización de actividades, y en menor proporción y disponen de la actualización de dichas herramientas.

Las personas que actualmente se encuentran realizando teletrabajo en mayor cantidad nunca o casi nunca cuentan con mobiliario necesario para realizar actividades relacionadas y en menor proporción siempre o casi siempre cuentan con estos establecimientos.

La encuesta evidencia que actualmente en mayor proporción y en casi absoluto las personas que se encuentran en teletrabajo no demuestran aburrimiento, o falta de interés o motivación por su trabajo actual.

En menor porcentaje se establece que las personas nunca o casi nunca reciben capacitación para la realización de trabajo en casa, y con uno mayor siempre o casi siempre reciben este tipo de herramienta

Las personas que realizan teletrabajo en la mayoría de las ocasiones siempre o casi siempre cuentan con asesoría inmediata en caso de dudas generadas a partir de la realización de su trabajo

Frecuentemente o nunca o casi nunca las personas que realizan actualmente teletrabajo consideran que tienen sobrecarga de actividades y en menor proporción siempre o casi siempre presentan sobrecarga laboral

En mayor frecuencia los líderes o jefes están frecuentemente exigiendo y midiendo los avances de las actividades realizadas bajo la modalidad de teletrabajo, posteriormente y casi en misma proporción siempre o casi siempre o nunca o casi nunca realizan este seguimiento.

Hay más contacto de manera no presencial que presencial con los compañeros de trabajo que de la misma manera comparten realización de actividades bajo la modalidad de teletrabajo

En mayor proporción siempre o frecuentemente los líderes o jefes de personas que realizan teletrabajo respetan los horarios establecidos previamente para la realización de este y en menor proporción nunca o casi nunca lo realizan.

Las personas que realizan teletrabajo en mayor proporción no presentan inconvenientes con la organización laboral en el manejo de horarios de comida y llegar a su lugar de trabajo a tiempo.

A pesar de haberse implementado de manera masiva y rápida la modalidad de trabajo en casa en Colombia debido a la contingencia actual, ésta se ha desarrollado con herramientas y métodos que promueven el uso de este modo de trabajo, de manera adecuada.

Quienes realizan trabajo en casa experimentan dificultades para cumplir el horario laboral, el horario de tareas propias de casa, la comunicación con trabajadores y dificultad en el desarrollo de tareas.

Se encuentran condiciones que no son óptimas del puesto de trabajo y que no permiten que las personas manejen adecuadamente el estrés y los riesgos psicosociales.

Se identificaron factores de conflicto con la familia que se evidencia por la carencia de equipos exclusivos y espacio, así como exceso de trabajo y extensión de la jornada laboral.

A pesar de existir protocolos para el desarrollo de teletrabajo, previo al año 2020 su aplicación no se había requerido de manera forzosa como se está presentando actualmente, y esto conlleva a una mayor exposición a factores de riesgo psicosociales.

Por una parte, el trabajo en casa reduce los tiempos y espacios de comunicación y promueve de manera sencilla su realización, sin embargo, en ocasiones la falta de recursos, capacitaciones o espacios claramente establecidos, disminuyen su adecuado resultado.

En la mayoría de los casos las personas que se encuentran actualmente laborando bajo esta modalidad se encuentran únicamente con un empleador y en menor proporción se encuentran con más de dos

En mayor porcentaje de personas que actualmente se encuentran laborando bajo la modalidad de trabajo en casa se requieren de del uso de TICS (Tecnologías de la información y la comunicación)

Se ha establecido un porcentaje aproximado igual entre las personas que cuentan con un espacio establecido exclusivamente para la realización de actividades de teletrabajo con aquellas

que en ocasiones cuentan con este, en un menor porcentaje se encuentran aquellas que nunca o casi nunca cuentan con este espacio.

Nos se identificaron cambios significativos en la recompensa, remuneración de quienes hacen trabajo en casa, en términos de ingresos y satisfacción.

Recomendaciones

Se recomienda el uso de teletrabajo en la contingencia actual por la que atraviesa Colombia generada por la aparición del nuevo virus Sars Cov 2, promoviendo el desarrollo de mejores o iguales resultados de los que se lograrían de manera presencial.

Se recomienda la implementación de líderes y grupos de trabajo específicamente establecidos para el desarrollo de inconvenientes generados bajo esta modalidad que puedan resolverse de manera oportuna

Se recomienda el uso de protocolos generados desde la empresa en la que se labore con el fin de disminuir riesgos laborales asociados a esta nueva modalidad de trabajo generada por la pandemia actual

Se recomienda el seguimiento oportuno de horarios establecidos, el complemento de tareas, la comunicación acertada entre jefes y compañeros de área laboral establecidos previamente bajo un contrato entre empleador y empleado

Se recomienda el uso pertinente de herramientas laborales bajo la modalidad de teletrabajo, además de espacio propio para su realización en los cuales no exista intervención permanente que dificulte su finalización

Se recomienda la realización de pausas activas durante la jornada laboral con el fin de disminuir riesgos tanto ergonómicos como psicosociales, debido a la alternancia entre vida cotidiana laboral y familiar o personal

Se recomienda establecer horarios fuera del horario laboral para la realización de actividades personales que promuevan equilibrio en los diferentes aspectos que componen la cotidianidad

Se recomienda establecer medios propicios para la adecuada comunicación entre líderes, jefes y trabajadores para los adecuados resultados requeridos en el área laboral.

Se debe hacer seguimiento y evaluación a las condiciones de trabajo en casa y la exposición y adecuado manejo de los riesgos psicosociales.

Bibliografía

- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de Julio de 1991). *Constitución Política de la República de Colombia*. Obtenido de Secretaria Senado.gov.co:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Bernardino, A. E. (enero a junio de 2013). *www.redib.org*. Obtenido de Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Docente:
https://redib.org/Record/oai_articulo1368022-an%C3%A1lisis-comparativo-de-normativas-de-teletrabajo-en-am%C3%A9rica-latina--comparison-telework-policy-latin-america
- Celedón, N. (13 de Diciembre de 2013). *Teletrabajo, hasta 18 veces más barato para una empresa*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/teletrabajo-18-veces-barato-empresa-77110>
- Comité Mixto OIT-OMS. (18-24 de Septiembre de 1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Obtenido de 9º Reunión Medicina del trabajo:
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwidlpfX1cfuAhXxpVkkHTpeDaUQFjAAegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fwww.factorpsicosociales.com%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F02%2FFPS-OIT-OMS.pdf&usg=AOvVaw1Z4hDn4B8hN5-YsYd>
- Congreso de la República. (16 de Julio de 2008). Ley 1221. *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*, pág. 5.

Congreso de la República. (31 de Diciembre de 2019). *Ley 1341 de 2009*. Obtenido de
secretariassenado.gov.co:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1341_2009_pr001.html#73

Congreso de la República. (31 de Diciembre de 2019). *Ley 1429 de 2010*. Obtenido de
secretariassenado.gov.co:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

De Almeida Naomar, C. L. (2009). Riesgo: concepto básico de la epidemiología. *Salud Colectiva*, 22.

Departamento Nacional de Estadística DANE. (Marzo de 2012). *www.dane.gov.co*. Obtenido de

Clasificación de Actividades Económicas CIIU Revisión 4 adaptada para Colombia:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiuv5->

[EibbtAhWPmeAKHQkCHcQFjAKegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.dane.gov.co%2Ffiles%2Fnomenclaturas%2FCIIU_Rev4ac.pdf&usg=AOvVaw3riIVWAfreYVO](https://www.dane.gov.co/files/nomenclaturas/CIIU_Rev4ac.pdf)
[Ws2M07pz6](https://www.dane.gov.co/files/nomenclaturas/CIIU_Rev4ac.pdf)

Departamento Nacional de Estadística DANE, Ministerio del Trabajo. (20 de Octubre de 2020).

www.dane.gov.co. Obtenido de

http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/estadisticas.jsf;jsessionid=HLSHCm020wdSDoQuRYhr0jci_BEQxpYQHTEPubXG0SaosoQtleRi!544219102

Dias Pocinho, M. (2008). Impacto psicosocial de la tecnología de información y comunicación (tic): tecnoestrés, daños físicos y satisfacción laboral. *Acta Colombiana de Psicología*,

13.

Fundacion Estatal para la Prevencion de Riesgos Laborales F.S.P, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España. (2019). *Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y las comunicación en la seguridad y salud de los trabajadores*. Madrid: Blanca Editores. Obtenido de Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y las comunicación en la seguridad y salud de los trabajadores.

Gallusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. *La Trama de la Comunicación*, 15.

González, R. R. (mayo de 2010). La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile. *Revista de Geografía Norte Grande, Pontificia Universidad Católica de Chile*, 17. Obtenido de La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (29 de Septiembre de 2004). *NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación*. Obtenido de www.insst.es:
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjDgqLNwZ_uAhUDU98KHfWED-AQFjAAegQIBxAC&url=https%3A%2F%2Fwww.insst.es%2Fdocuments%2F94886%2F326962%2Fntp_412.pdf%2F420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416&usg=AOvVaw3e8g

Luque Manuel, G. A. (18 de noviembre de 2016). *Teletrabajo y prevencion de riesgos laborales*. Obtenido de www.cecoe.es:
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj5tcbYhcLuAhXroFsKHZVQDogQFjAAegQIAhAC&url=https%3A>

%2F%2Fcontenidos.ceoe.es%2FPRL%2Fvar%2Fpool%2Fpdf%2Fcms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion

Ministerio de la Protección Social, P. U. (Julio de 2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional.

Ministerio de Protección Social. (2008). Resolución 2646. *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 d*. Colombia.

Ministerio de Salud y Protección Social. (12 de Marzo de 2020). Resolución 385 de 2020. *Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus*.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2015). *Primer estudio de trabajo 3.0*. Obtenido de www.teletrabajo.gov.co:

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjPz-)

[Ciy5_uAhVpS98KHc2rCzQQFjACegQIBRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.teletrabaj](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjPz-Ciy5_uAhVpS98KHc2rCzQQFjACegQIBRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.teletrabajo.gov.co%2F622%2Fw3-article-)

[o.gov.co%2F622%2Fw3-article-](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjPz-Ciy5_uAhVpS98KHc2rCzQQFjACegQIBRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.teletrabajo.gov.co%2F622%2Fw3-article-13459.html&usg=AOvVaw2Dzf7t2mHapZ52GCE8eKc_)

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del Trabajo.

(2018). *Corporación Colombia Digital, Centro Nacional de Consultoría*. Obtenido de Cuarto Estudio de Penetración del Teletrabajo en Empresas Colombianas:

<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75985.html>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. (11 de Noviembre de 2020). *Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas*. Obtenido de www.mtss.g.cr: <http://www.mtss.g.cr/elministerio/despacho/teletrabajo.html>

Ministerio del Trabajo . (17 de Marzo de 2020). Circular 21 del 2020. *Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid 19 y de la declaración de la emergencia sanitaria*.

Ministerio del Trabajo. (30 de Abril de 2012). Decreto 884. *Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*. Colombia.

Ministerio del Trabajo. (2014). www.mintrabajo.gov.co. *Guía técnica para prevención y actuación en seguridad y salud en situaciones de riesgo en el teletrabajo*. Bogota, Colombia: Imprenta Nacional. Obtenido de Guía técnica para prevención y actuación en seguridad y salud en situaciones de riesgo en el teletrabajo.

Ministerio del Trabajo. (12 de 31 de 2019). *Decreto Ley 3743 de 1950*. Obtenido de [secretaria senado.gov.co](http://www.secretariasenado.gov.co):
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Ministerio del Trabajo. (22 de Julio de 2019). Resolución 2404. *por medio de la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora*.

Ministerio del Trabajo de Colombia. (23 de 02 de 2020). *Convenios Internacionales Ratificados por Colombia*. Obtenido de www.mintrabajo.gov.co: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/asuntos-internacionales/colombia-en-la-oit>

- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y. *Medicina y seguridad del trabajo*, 16. Obtenido de Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y.
- Naranjo, D. L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 6.
- Organizacion Iberoamericana de la Seguridad Social. (1 de Abril de 2019). *www.oiss.org*. Obtenido de Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (1996). *www.ilo.org*. Obtenido de C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio (núm. 177): https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo. En U. I. Argentina. Buenos Aires: Organizacion Internacional del Trabajo.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (23 de 05 de 2020). *www.ilo.org*. Obtenido de Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740038/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *www.ilo.org*. Obtenido de Panorama Laboral 2020 para America Latina y el Caribe: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiL_q-

26b_uAhUjo1kKHWejCvMQFjABegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Famericas%2Fsala-de-prensa%2FWCMS_764643%2Flang--es%2Findex.htm&usg=AOvVaw1DUgtPQg00DeOaMFwhJnGY

Organizacion Mundial de la Salud. (2007). *www.who.org*. Obtenido de A conceptual framework for action on the social determinants of health:
http://www.who.int/sdhconference/resources/ConceptualframeworkforactiononSDH_eng.pdf.

Organizacion Panamericana de la Salud. (21 de diciembre de 2020). *La OMS asegura 2000 millones de vacunas contra el COVID-19 para el mecanismo COVAX: “se avista el final de la pandemia”*. Obtenido de *www.paho.org*: <https://www.paho.org/es/noticias/21-12-2020-oms-asegura-2000-millones-vacunas-contra-covid-19-para-mecanismo-covax-se>

PageGroup, citado por El Tiempo. (2 de junio de 2020). *www.eltiempo.com*. Obtenido de ¿Cuántos están teletrabajando en América Latina durante la pandemia?:
<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/teletrabajo-estudio-revela-que-el-96-de-organizaciones-en-america-latina-lo-implemento-502154>

Pando, M. (14 de Noviembre de 2019). *www.pienso.com*. Obtenido de Evaluación de Riesgos Psicosociales y Riesgos en el Teletrabajo: <https://www.piensoenlatinoamerica.org>

Pérez, A. M. (2010). El síndrome de Burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 40.

Pérez, J. P. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 29.

Pezzano, E. V. (2 de Julio de 2014). *www.asuntoslegales.com.co*. Obtenido de El “derecho al olvido” en internet: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/el-derecho-al-olvido-en-internet-2140411>

Ramirez Eddy, C. O. (29 de enero de 2016). *pucp.edu.pe*. Obtenido de El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824/19044>

Revista Dinero. (16 de Octubre de 2013). <https://www.dinero.com>. Obtenido de <https://www.dinero.com/pais/articulo/teletrabajo-reduce-costos-empresariales/186219>

Rolón Fernando, S. S. (2018). El teletrabajo: ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos legislativos? *Dictamen Libre, Universidad Libre*, 14.

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC España. (2019). <http://www.observatorioriesgopsicosociales.com>. Obtenido de incidencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud de los trabajadores:
<http://www.observatorioriesgopsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/Incidencia%20de%20las%20TICs.pdf>

Segura, H., & Hernández, D. (7 de abril de 2020). *Teletrabajo, prioridad más allá de la pandemia*. Obtenido de www.udea.edu.co: <https://acortar.link/XkFIJ>

Vázquez, J. S. (1997). El teletrabajo. Sus implicaciones sociales y para la formación . *Medios de Comunicación y Educación Social*, 15. Obtenido de El teletrabajo. Sus implicaciones sociales y para la formación .

Velazquez Joffre, S. G.-M. (2008). Síndrome de burnout y estrés laboral: Una revisión. *Archivos en Medicina Familiar*, 8.

Villalobos, G. (2005). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Tesis Doctoral. *Doctorado en en Ciencias de la Salud, Escuela Nacional de Salud Pública*. La Habana, Cuba.

Anexos

Anexo 1. Instrumento de recolección de información.

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer las condiciones y riesgos del trabajo en casa, en las actuales condiciones de aislamiento y salud pública, que impone la pandemia por Sars Cov 2.

El cuestionario es totalmente anónimo.

Agradecemos mucho sus honestas respuestas.

Obligatorio

Esta pregunta es obligatoria

Edad (años cumplidos)

Sexo

Femenino

Masculino

Estado Civil

Soltero

Casado

Viudo

Divorciado

Separado

Unión libre

Número de hijos

Describe en pocas palabras en qué consiste su trabajo

Número de años de antigüedad en el puesto

Número de años de antigüedad haciendo trabajo en casa

Número de meses de antigüedad haciendo trabajo en casa

Número de horas de trabajo a la semana

¿Estoy vinculado con uno o varios empleadores por medio de trabajo en casa?

Solo un empleador y un solo trabajo

Dos empleadores

Mas de dos

Requiero el uso de TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación) para:

Todas mis tareas

Sólo algunas de mis tareas

Sólo para comunicación ocasional

No las uso para nada

Cuento con un área de trabajo exclusiva y privada dentro de casa:

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Mi equipo de trabajo (computadora, scanner, internet, etc.) es exclusivo para trabajar y no se usa para asuntos familiares

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Mis herramientas de trabajo son modernas o adecuadas para mi trabajo:

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Cuento con mobiliario adecuado para trabajar (silla tipo oficina, escritorio, etc.)

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Realizo mi trabajo de manera aislada sin comunicación continua con compañeros:

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Mi trabajo es rutinario

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Me siento aburrido en mi trabajo

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Durante mi trabajo siento que el tiempo pasa muy lentamente

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Cuento con poca información sobre el trabajo que realizo

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Recibo la capacitación necesaria para las funciones que realizo y cuando se hacen cambios en mis tareas

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Debo procesar cantidades muy grandes de información para realizar mi trabajo

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Un error en mi trabajo produce consecuencias muy graves

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Debo tomar decisiones importantes en el proceso laboral

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Tengo altas exigencias que me hacen trabajar a un ritmo acelerado

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Cuento con apoyo de asesoría inmediata si lo requiero

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Creo que tengo sobre carga de trabajo y me obliga a trabajar en exceso

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Mi supervisor me exige y mide los avances constantemente

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Tengo relación de apoyo con otros compañeros de mi trabajo

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Mantengo comunicación con compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Tengo contacto presencial con compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Mi jefe promueve reuniones virtuales y/o presenciales periódicas con el equipo de trabajo

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Tengo reuniones virtuales y/o periódicas sólo con mi jefe

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Las reuniones con mi jefe generan los espacios necesarios de confianza que salvan las distancias físicas

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

En mi empresa se fijan metas diarias, semanales y mensuales, que son medibles y alcanzables

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

La empresa respeta el horario de localización y trabajo que tenemos pactado

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Cuento con un horario de trabajo fijo

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Se presentan conflictos de tiempo de organización y horarios entre múltiples responsabilidades de diferentes trabajos

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

No aplica porque solo tengo un trabajo por trabajo en casa

Mis tareas laborales y la vida familiar se mezclan

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Sufro de complicaciones en el manejo de horarios de comidas y llego a comer en mi lugar de trabajo

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Trabajo en ropa informal de casa como short, pijama, etc.

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Cuando estoy trabajando sufro de interrupciones por asuntos domésticos y familiares

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Domino sin complicaciones las funciones de los equipos y herramientas tecnológicas que corresponden a mi trabajo

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Recibo capacitación suficiente para estar al día con el constante avance tecnológico

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Me estreso por la necesidad de mantenerme siempre "actualizado (a)" dentro de mis funciones de trabajo

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Me siento seguro de estar haciendo bien mi trabajo

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Trabajo bajo condiciones de incertidumbre y ambigüedad, porque en mi trabajo aparecen con frecuencia contingencias imprevistas y complejas

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Tengo dificultades para conciliar y evitar la superposición de las tareas del trabajo y las tareas domésticas

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

Acostumbro a comer diversas cosas a deshoras mientras estoy trabajando

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

¿La remuneración que recibe por su trabajo por la modalidad de trabajo en casa es igual o semejante a la remuneración que otros reciben por las mismas actividades de manera presencial?

Es la misma remuneración

Es inferior

Es Mayor

Debo permanecer conectado o atender temas del trabajo en horarios no laborales o fines de semana

Siempre o casi siempre

Frecuentemente

Nunca o casi nunca

En relación con el tiempo, el trabajo en casa le ha significado

Un ahorro en tiempo

Mayor exigencia de tiempo

No ha representado ningún cambio

En relación con sus gastos., como transporte vestuario alimentación etc., el trabajo en casa le ha significado

Una reducción de gastos

Mayores gastos exigencia de tiempo

No ha representado ningún cambio en los gastos

Anexo 2. Consentimiento Informado

Actualmente y con ocasión de la Pandemia por Covid 19 se ordenó, entre las medidas de salud pública y control del contagio de la enfermedad, realizar el trabajo en casa, en el máximo posible, dando lugar a que numerosas personas estén realizando total o parcialmente labores

desde su lugar de residencia. Con el objeto de conocer mejor las condiciones del trabajo en casa en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo, en particular desde el punto de vista de factores de riesgo psicosociales, se hace necesario estudiar y encuestar a un grupo de personas que estén realizando labores desde su hogar, de manera parcial o totalmente.

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer las condiciones y riesgos del trabajo en casa, en las actuales condiciones de aislamiento y salud pública, que impone la pandemia por Covid 19.

El cuestionario es totalmente anónimo.

Agradecemos mucho sus honestas respuestas.

Yo _____, con Cédula de Ciudadanía _____ mayor de edad, consiento participar de forma voluntaria en la encuesta para identificar Condiciones de estrés en Trabajadores Bajo la Modalidad de Trabajo en Casa

La información que se recolectará en esta encuesta será totalmente confidencial, no se publicarán los nombres de las personas ni se citarán o darán a conocer citas textuales o respuestas a nombre de alguno de los participantes. La información digitada en la encuesta será consolidada en una base de datos de Excel y en formato Word y a ella tendrán acceso solamente los investigadores.

Ante cualquier pregunta o solicitud, pueden dirigirse directamente al Conrado Gómez, correo electrónico **conradoagomez@hotmail.com** , Félix Alberto Suarez **Felixopto@hotmail.com**, o a Mary Luz Bernal Pinilla **malu.ber@hotmail.com**,