



CONDICIONES LABORALES Y ESTRÉS EN UNA ENTIDAD PÚBLICA EN BARRANQUILLA DURANTE PANDEMIA

WORKING CONDICIONE AND STRESS IN A PUBLIC ENTITY IN BARRANQUILLA DURING A PANDEMIC

CONDIÇÕES DE TRABALHO E ESTRESSE EM UMA ENTIDADE PÚBLICA EM BARRANQUILLA DURANTE UMA PANDEMIA

Beatriz Elena Taborda Campaña¹

Nairon Andres Mercado Arteaga²

Laura Belkis Parada Romero³

RESUMEN

Una organización en los primeros 5 meses de pandemia registró un incremento del 81% de trabajadores en su Programa de Vigilancia Epidemiológica – Riesgo psicosocial, con el objetivo de comprender como las condiciones laborales influyen en los niveles de estrés, se investigó mediante un método descriptivo con análisis correlacional de tipo cuantitativo, donde se implementaron instrumentos de la batería para la evaluación del riesgo psicosocial.

Estos instrumentos de aplicaron a 105 trabajadores, 71,43% de género masculino y 28,57% femenino, arrojando que más del 50% de trabajadores se encuentran en niveles de riesgo medio, Alto y muy alto en factores de riesgo intralaboral. Por otro lado, en factores extralaborales un 34,29% de los trabajadores están en un nivel de riesgo muy alto, el cuestionario para la evaluación del estrés evidencio que el 48,58% se encuentran en niveles de riesgo medio, alto y muy alto.

Teniendo en cuenta todas las calificaciones anteriores y los síntomas presentados en los trabajadores, se concluye en la necesidad de una intervención inmediata desde el Programa de Vigilancia Epidemiológica - Riesgo psicosocial.

PALABRAS CLAVE: COVID-19, trabajo en casa, estrés, bioseguridad, factores de riesgo, medidas de intervención.

ABSTRACT

An organization in the first 5 months of the pandemic registered an increase of 81% of workers in its “PVE” - Psychosocial Risk, in order to understand how working conditions influence in stress levels, it was investigated using a descriptive method with correlational analysis of quantitative type, where instruments of the “battery” were implemented for the evaluation of psychosocial risk.

These instruments were applied to 105 workers, 71.43% male and 28.57% female, showing that more than 50% of workers are at medium, high and very high-risk levels in intra-labor risk factors. On the other hand, in non-labor related factors 34.29% of workers are at a very high-risk level, the stress evaluation questionnaire showed that 48.58% are at medium, high and very high-risk levels.

Taking into account all the previous qualifications and the symptoms presented in the workers, it is concluded that an immediate intervention is needed from the PVE- Psycho social Risk.

¹Licenciada en docencia en Seguridad e Higiene Ocupacional, Auditor Interno ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, Auditor RUC, Auditor Norsok, Tecnóloga en Seguridad e Higiene Ocupacional.

²Administrador de Empresas.

³Doctora en Educación, Magister en Educación UMNG, Especialista en Docencia Universitaria, Especialista en Ciencia y Tecnología de Alimentos, Bacterióloga de Profesión; Nivel de Inglés certificado por Consejo Británico B1 con amplio manejo de Manejo de tecnologías virtuales; Experta en Pedagogía, Didáctica y Evaluación. Sólidos conocimientos en Sistemas Integrados de Calidad, Salud Ocupacional y Ambiental (BPM. HACCP, ISO, OHSAS) - <https://orcid.org/0000-0003-2990-0515>

KEYWORDS: COVID-19, work at home, stress, biosecurity, risk factors, intervention measures.

RESUMO

Uma organização nos primeiros 5 meses de pandemia registrou um aumento de 81% de trabalhadores no seu Programa de Vigilância Epidemiológica – Risco psicossocial, com o objetivo de compreender como as condições de trabalho influenciam os níveis de estresse, foi investigado por meio de um método descritivo com análise correlacional de tipo quantitativo, onde foram implantados instrumentos de pesquisas com perguntas para avaliação de risco psicossocial.

Esses instrumentos foram aplicados a 105 trabalhadores, 71,43% do sexo masculino e 28,57% do sexo feminino, evidenciando que mais de 50% dos trabalhadores encontram-se em níveis de risco médio, alto e muito alto nos fatores de risco intra-ocupacionais. Por outro lado, em fatores não ocupacionais 34,29% dos trabalhadores estão em nível de risco muito alto, o questionário de avaliação de estresse mostrou que 48,58% estão em nível de risco médio, alto e muito alto.

Tendo em consideração toda as notas anteriores e os sintomas apresentados nos trabalhadores, conclui-se que é necessária uma intervenção imediata do Programa de Vigilância Epidemiológica – Risco Psicossocial.

PALAVRAS-CHAVE: COVID-19, trabalho em casa, estresse, biossegurança, fatores de risco, medidas de intervenção.

SUMARIO: 1. Introducción 2. Justificación 3. Pregunta problema 4. Objetivo General 5. Objetivos específicos 6. Marco conceptual 7. Estado del Arte 8. Método. 8.1. Población 8.2. Instrumento 8.3. Recolección de datos 9. Resultados 10. Discusiones y conclusiones 11. Referencia bibliográfica 12. Gráficos y tablas 13. Tablas y gráficos.

SUMMARY: 1. Introduction 2. Justification 3. Problem question 4. General objective 5. Specific objectives 6. Conceptual framework 7. State of the art 8. Method. 8.1. Population 8.2. Instrument 8.3. Data collection 9. Results 10. Discussions and conclusions 11. Bibliographic reference 12. Graphs and tables 13. Tables and graphs.

RESUMO: 1. Introdução 2. Justificação 3. Questão problemática 4. Objetivo geral 5. Objectivos específicos 6. Quadro conceptual 7. Estado da arte 8. Método. 8.1 População 8.2. Instrumento 8.3. Recolha de dados 9. Resultados 10. Discussões e conclusões 11. Referência bibliográfica 12. Gráficos e tabelas 13. Tabelas e gráficos.

1. INTRODUCCIÓN

Durante una pandemia mundial, resulta difícil comprobar que las condiciones que producen estrés en las personas radican únicamente en lo laboral por la diversidad de factores que influyen en el individuo, no obstante, un trabajador estresado, presentado síntomas de ansiedad o de depresión reduce sus niveles de productividad, contribuye a un mal ambiente de trabajo y se deteriora la calidad del servicio que se presta a los usuarios, por lo cual la organización debe tomar medidas tanto para asegurar la salud de sus funcionarios como para garantizar el servicio a los usuarios (Usman, 2011). De acuerdo con lo expuesto por Marcia Fernández en la Revista Cuidarte en abril de 2020, una persona puede presentar estrés durante la pandemia de COVID-19, generalmente por las condiciones laborales inadecuadas, carga de trabajo excesiva, bajos salarios, elementos de protección personal, miedo al contagio, angustia, impotencia, entre otros. Los trabajadores de las entidades públicas colombianas no tienen el riesgo de ser despedidos o que disminuyan sus salarios, además de conservar esta seguridad laboral, la entidad pública estudiada adoptó la metodología de trabajo en casa para todos los trabajadores, creo y ejecuto un protocolo de bioseguridad

para los trabajadores que requirieran asistir ocasionalmente a las instalaciones. A pesar de esto, de acuerdo con las cifras de la entidad, anterior a la pandemia solo se registraban 11 funcionarios en el Programa de Vigilancia Epidemiológico en riesgo psicosocial, y en los últimos 5 meses ese número aumentó a 20, lo que representa un aumento en el 81% en servidores afectados mentalmente.

Lograr entender las razones por las cuales se están incrementado la cantidad de trabajadores afectados por estrés es importante, dado que según lo expuesto por La OMS en su revista “la organización del trabajo y el estrés”, un trabajador estresado tiende a enfermarse más, pierde motivación, contribuye a un mal ambiente laboral y es menos productivo (OMS, estrés laboral, 2004). Por otro lado, la salud de los trabajadores gana importancia día tras día, y el cuidado de la misma, desde la perspectiva laboral conlleva a tener en cuenta diversas actividades como vigilancias epidemiológicas, actividades promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud. Desde este punto, lograr asociar estresores ocupacionales

con el desequilibrio físico y mental se convierte en un tema amplio de estudio, dado a los diferentes escenarios que se ven expuestos los trabajadores con la crisis sanitaria producto del covid-19 (Alencar, 2020).

Así las cosas, lograr identificar si la organización está propiciando condiciones que producen estrés en los trabajadores de la entidad cobra relevancia, dado que se está evidenciando como cada día más trabajadores se están viendo afectados en las manifestaciones asociadas a los niveles de estrés.

2. JUSTIFICACIÓN

A partir de 1984 el término "psicosocial" adquiere importancia a nivel internacional, gracias a un documento publicado por la OIT, en donde se refiere la magnitud de sus efectos y los impedimentos que estos riesgos manifiestan para una formulación objetiva, debido a la complejidad inherente de asimilar e interpretar el conglomerado de percepciones y experiencias de los trabajadores (Moreno, 2011).

En los individuos los factores de riesgo psicosocial se pueden presentar cuando son sometidos a hechos o situaciones sociales, familiares o laborales, estas condiciones pueden causar efectos negativos en la salud del trabajador, por esto, que las empresas deben conocer y evaluar la salud física y mental de sus trabajadores que les permita conocer, si un empleado se encuentra en buenas condiciones físicas y psicológicas, ya que esta buena condiciones genera un impacto positivo en la productividad y la disminución de los costos por ausentismo y atención médica.

Actualmente las condiciones laborales aumentan el riesgo psicosocial debido al Covid-19, el cual nos lleva a situaciones excepcionales que combinan el riesgo biológico y psicosocial generando amenazas para la salud, económica, alteraciones en desarrollo normal de los estilos de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, una organización puede plantear estrategias de intervención para mitigar y favorecer las condiciones de salud de su personal, ofreciendo estabilidad laboral a sus trabajadores y tomar medidas como modalidad de trabajo en casa, e implementación de protocolo de bioseguridad para asegurar la salud de sus funcionarios, y de acuerdo al informe del programa de vigilancia epidemiológica en riesgos psicosocial, se registra aumento del 81% de sus funcionarios afectados mentalmente, nacen múltiples interrogantes acerca de la relación salud – trabajo, ¿las medidas que se están tomando son suficientes?, ¿Cuáles están fallando?, ¿Qué aspectos no se están teniendo en cuenta?, ¿es posible para una entidad proteger la salud en todos los aspectos de sus trabajadores durante una pandemia? ¿Qué debe prever la entidad para futuras pandemias? Estos y más interrogantes se buscarán resolver durante la presente investigación.

Lograr resolver estos interrogantes es de gran importancia para la organización, debido que podrá evitar enfermedades a los funcionarios, garantizar la calidad

del servicio, disminuir el nivel de ausentismo, aumentar su bienestar laboral, una mayor tasa de productividad y aumentar la motivación. Poder conocer la percepción de los funcionarios por la organización, permitirá también ofrecer oportunidades de mejoramiento tanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como a la entidad, además del respaldo que sentirán los funcionarios durante una difícil pandemia donde han perdido amigos y familiares, además de las dificultades económicas que ha causado. Es importante para los trabajadores sentir que pertenecen a una organización, que durante una crisis les ofrece seguridad laboral y además de ella se preocupa por como su familia supera también tal crisis.

En el ejercicio de recolectar información de los trabajadores, lograr conocer la percepción de los trabajadores acerca de las nuevas condiciones de trabajo a los cuales se han visto inmersos a consecuencia de la pandemia del covid-19, brindara información importante para mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y poder garantizar un mayor bienestar a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades.

3. PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN

¿Cómo son las condiciones laborales que influyen los niveles de estrés en los funcionarios de una entidad pública en Barranquilla en el contexto de la pandemia del covid-19?

4. OBJETIVO GENERAL

Comprender como las condiciones laborales en el contexto de la pandemia de Covid-19, influyen en los niveles de estrés de los trabajadores de una entidad pública en Barranquilla, en aras de buscar estrategias que permitan controlar y reducir el riesgo psicosocial.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analizar los indicadores de trabajadores dentro del PVE de Riesgo psicosocial en 2019 y 2020 de la entidad pública, determinando la variación de los trabajadores afectados mentalmente.
- Conocer las variables sociodemográficas y laborales de los trabajadores de la entidad pública, para identificar las condiciones que dificulten el desarrollo de sus labores y su relación con el nivel de estrés.
- Indagar acerca de factores extra laborales durante la pandemia del covid-19, que influyan en el nivel de estrés de los trabajadores, en miras de la búsqueda de soluciones laborales y extra laborales que permitan reducir el riesgo psicosocial en lo trabajadores.

6. MARCO CONCEPTUAL

El Código Sustantivo Del Trabajo en su artículo 5, define al trabajo como “toda actividad humana libre, material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona ejecute conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectué en ejecución de contrato de trabajo.”

La Organización Mundial Del Trabajo en su publicación del 09 de agosto de 2004 define el trabajo es el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes y servicios a una economía, o que satisfacen necesidades de una comunidad o proveen los sustentos necesarios para los individuos.” E incluye factores de riesgos psicosociales dentro de los entornos labores que involucran estructura de gobierno, ambiente laboral, relaciones interpersonales que afectan el rendimiento y productividad de una población trabajadora.

La intervención de los riesgos psicosociales permite articular diferentes aspectos que van de la mano con la seguridad en los ambientes de trabajo, fomenta la cultura de auto cuidado impactando en el comportamiento de los trabajadores en su entorno laboral y pueden ser causantes de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Condiciones laborales:

Se pueden encontrar distintas clasificaciones y agrupaciones de las condiciones laborales de acuerdo a los autores o la entidad que los clasifica, no obstante, se pueden resumir en las siguientes:

1. Medio ambiente de trabajo: Relaciona todo en términos de infraestructura física donde se desarrollan las labores, entorno laboral, insumos y medios de producción como herramientas y equipos, niveles de temperatura, iluminación, vibración, radiación y ruido.

2. Tareas: se determina como carga de trabajo, física o mental, posturas y esfuerzos.

3. Organización: organización en la cual se desarrolla el trabajo, particularidades del puesto de trabajo, estructura de la empresa, jornadas laborales, estilos de mando, salarios y reconocimiento.

Las condiciones laborales afectan la satisfacción de un trabajador al interior de la organización, su compromiso con las actividades, el comportamiento con los demás trabajadores, su productividad y mediante su investigación demuestra que no son los oficios los que generan estrés o enfermedades, sino son las condiciones o situaciones en las cuales el trabajador lleva a cabo tales oficios. Estas condiciones o situaciones concretas que estresan o enferman a los trabajadores la define como factores de riesgos. (Cornejo, 2009).

Factores de riesgos:

La Organización Mundial de la Salud define los factores de riesgos como “cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente la probabilidad de sufrir una enfermedad o una lesión.” (OMS, 2018).

Laboralmente podemos entender que los factores de riesgo pueden ser todos aquellos elementos o causas de

las condiciones de trabajo que aumentar la probabilidad de producirse algún daño, estos factores están directamente relacionados con las condiciones de trabajo y podemos identificarlas de la siguiente manera:

Condiciones de seguridad: Hace referencia a las condiciones generales de unas oficinas, herramientas de trabajo y demás útiles existentes en el puesto de trabajo.

Ejemplo:

- Mecánico.
- Eléctrico.
- locativo.

Condiciones ambientales: Se pueden incluir aquellos riesgos relacionados con las distintas formas de energía, distintas materias, organismos vivos entre otros.

Ejemplo:

- Físico.
- Químico.
- Biológico.

Características y organización del trabajo: Hace referencia a las características propias del puesto de trabajo junto con las relativas a la empresa.

Ejemplo:

- Biomecánico.
- Psicosocial.

Riesgo biológico

La organización Panamericana de la Salud define los riesgos biológicos son aquellos riesgos que incluyen infecciones agudas o crónicas, parasitosis, reacciones tóxicas, alergias. (OPS, 2010).

Para el control de este riesgo es de vital importancia tomar medidas preventivas, con el objetivo de controlar los riesgos laborales cuya fuente sean agentes biológicos, previniendo así impactos por agentes, asegurado de esta manera la seguridad y la salud de los trabajadores. Todo este conjunto de medidas preventivas se pueden denominar bioseguridad, medidas que anteriormente se aplicaban en su mayoría al sector salud, pero que a causa de la pandemia mundial del Covid-19 durante el año 2020, en Colombia ejecutar protocolos de bioseguridad se ha convertido de obligatorio cumplimiento para todas las organizaciones.

En una empresa estatal en Barranquilla, tal como se ha explicado anteriormente, en aras de salvaguardar la vida y la salud de todos los funcionarios se tomaron medidas preventivas con el objetivo de minimizar el riesgo de contagio de covid-19 al interior de las instalaciones. Estas medidas se caracterizaron por obligar a los trabajadores a ejercer sus labores contractuales desde la modalidad de trabajo en casa, cuando era necesario asistir a las

insolaciones realizarlo por cortos tiempos, manteniendo siempre el distanciamiento con los demás trabajadores, utilización permanente de elementos de protección personal como tapaboca, lavado de manos periódicos y otras medidas expresadas en el protocolo de bioseguridad de la entidad.

Riesgo psicosocial:

Para la Organización Internacional del Trabajo los factores de riesgos psicosociales son todas “las características de las condiciones de trabajo que influyan negativamente en la salud de las personas por medio de mecanismos psicológicos y fisiológicos.” Una manera más sencilla de entenderlos es dividir la palabra psicosocial en “psico” ya que afecta mediante la “psique” (conjunto de actos y funciones de la mente) y “social” porque su origen es necesariamente social. (OIT, 2013).

De acuerdo a la Organización Internacional del trabajo, existen estudios especializados de seguridad y salud en el trabajo que han logrado agrupar los riesgos psicosociales en las siguientes categorías:

- Exceso de exigencias psicológicas en el trabajo.

Cuando el trabajador debe desempeñar sus funciones de manera rápida, irregular, no se le permite expresar sus opiniones y se le restringe la toma de decisiones.

- Falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo.

No existe autonomía por parte del trabajador para la realización de sus actividades, el trabajador no puede

aplicar sus habilidades o conocimientos a sus tareas, el trabajador no puede adaptar su horario de trabajo a sus necesidades familiares y no puede decidir cuándo es su descanso.

- Falta de apoyo social y calidad de liderazgo.

El trabajador debe desempeñar sus labores aislado, sin el apoyo de superiores o compañeros, con tareas mal definidas, información y tiempo limitado.

- Escasa compensación del trabajo.

Se establecen faltas tales que generan inseguridad en el trabajador, faltándole al respeto debilitando las relaciones contractuales, someterlo a cambios de labores en contra de su voluntad, evidenciar tratos injustos y agresivos que incitan a la violencia, al igual que no se reconocer las cualidades y calidad del desarrollo de las actividades asignadas.

- Doble jornada o doble presencia.

Cotidianamente se deben atender múltiples tareas simultáneamente, usualmente se puede encontrar estas actividades en el trabajo doméstico y familiar.

La organización Internacional del Trabajo en su hoja informativa 3, “Género, Salud y Seguridad en el Trabajo” menciona cuales son los principales factores de riesgos psicosociales que pueden producir estrés en los trabajadores:

Tabla 14. Factores de riesgos psicosociales

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
Factores del entorno y del puesto de trabajo	• Demasiada carga de trabajo (exigencias psicológicas). • Jornadas extensas y horarios irregulares de trabajo. • Deficiente diseño del entorno y poca adaptación ergonómica. • Falta de autonomía y control en la ejecución de tareas. • Alto ritmo de trabajo. • Ambigüedad en funciones.
Factores organizativos	• Supervisión y deficientes estilos de dirección. • Estructura organizativa errada y falta de sinergia en equipos. • Carencia de apoyo social. • Clima organizacional. • Ausencia de prevención de riesgos. • Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo. • Discriminación.
Relaciones en el trabajo	• Acoso sexual. • Acoso laboral. • Violencia laboral.
Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional	• Genera incertidumbre sobre el futuro empresarial. • Pocas oportunidades de realizar carrera promocional en el interior de las empresas.
Carga total de trabajo	• Exceder las jornadas: disminución en la demanda de relación familiar y dedicar más tiempo en el trabajo. • Dificultad de realizar descansos adecuados después de la jornada laboral.

Fuente: Adaptado de Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT

Estrés: De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo el estrés es todo el conjunto de emociones, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento ante ciertos aspectos negativos laborales. Los trabajadores experimentan estrés cuando existe un desequilibrio entre las exigencias que deben responder y los recursos con los que cuentan para satisfacer tal exigencia.

Cuando esta situación de estrés se prolonga por un largo periodo de tiempo, en cual no se logra resolver de manera satisfactoria la situación que se enfrenta, se puede dar lugar a que se presenten enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunológicas, gastrointestinales, dolor en espalda, trastornos muscular esqueléticos, trastornos de salud mental, entre otros. (OIT, 2013).

Hans Selye en 1960 definió el estrés como “la suma de todos los efectos inespecíficos de factores como actividades cotidianas, agentes productores de enfermedades drogas, hábitos de vida inadecuados, cambios abruptos en los entornos laboral y familiar”. Por otro lado, Zea 2011 Definió el estrés como una serie de eventos que describiremos a continuación:

Estresor: Situación o evento que pueda producir un impacto o impresión en la persona. Son estímulos, condiciones que generan estrés, estas situaciones pueden ser de diversas índoles como académico, laboral, familiar económico, entre otros.

Afrontamiento: El estresor realiza una serie de exigencias al cuerpo y consecuencia a esto el cuerpo se adapta a tales requerimientos.

Covid-19: De acuerdo a lo publicado por el ministerio de salud y la protección social los coronavirus son virus con presencia mundial y causan afecciones respiratorias agudas, generando complicaciones en niveles leves, moderados o graves. El coronavirus (covid-19), fue catalogado por la Organización Mundial De La Salud, como una emergencia de salud pública con impacto mundial. En el año 2020 se diagnosticaron personas de todo el mundo con covid-19 con efectos adversos y fatales; Por ejemplo, en Colombia el primer identificado y registrado fue el 06 de marzo de 2020. (MINSALUD, 2020).

El 12 de marzo de 2020 mediante la resolución 385 se declara la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional a causa del covid-19, y se adoptan medidas para hacer frente al virus. Con base al estado de emergencia sanitaria nacional y teniendo en cuenta el alto porcentaje de funcionarios mayores de 60 años, con condiciones especiales de salud que hacen parte de la planta de personal de la empresa estatal en Barranquilla se expide la resolución interna 2158 con la cual se adopta la metodología de trabajo en casa para todos los funcionarios de la entidad. Si bien con esta medida se logró reducir el riesgo de contagio de todos los funcionarios, a lo largo del estado de emergencia aumento la cantidad de funcionarios que ingresaron al programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.

Algunos funcionarios manifestaron que, al detener la prestación presencial de la mayoría de los servicios a nivel nacional, llevo que todas las personas desarrollaran sus actividades laborales desde casa en espacios no ajustado para actividades laborales, sumado a esto, debían compartir espacios con sus hijos que reciben clases en

el mismo horario. Muchos hogares no cuentan con la cantidad de equipos tecnológicos necesarios para que tanto padre como hijos cumplan sus deberes al mismo tiempo, la conectividad también cobro relevancia, ya que todos los integrantes de la familia no pueden conectarse a la vez. Por otro lado, la mayoría de los funcionarios contaban con empleadas domésticas que se encargaban de las labores del hogar y por motivo de pandemia estas empleadas no pudieron seguir ejerciendo sus labores. Con lo anterior un funcionario paso de realizar sus labores en una oficina, en ambiente tranquilo y propicio para sus labores a un espacio familiar, no adecuado, sin equipos tecnológicos, con problemas de conexión y sin dejar de lado sus responsabilidades laborales debían responder por labores del hogar que otra persona realizaba anteriormente.

Trabajo en casa

La modalidad de trabajo en casa en Colombia se reglamentó por medio de la resolución 041 de 2020 del Ministerio de Trabajo. En esta modalidad de trabajo, el trabajador debe cumplir con sus obligaciones que tradicionalmente venia cumpliendo, conservando su horario habitual, el empleador deberá mantener todas las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los trabajadores que laboren desde casa. El suministro de los elementos necesarios para cumplir las labores de casa, son responsabilidad del trabajador.

7. ESTADO DEL ARTE

TITULO: Estudio basado en evidencia sobre el impacto psicosocial en la salud mental en poblaciones vulnerables ante la situación de emergencia y el confinamiento por la pandemia del COVID-19.

AUTOR: Quimbiulco Yubi, Jeniffer Cristina.

AÑO: 2020.

OBJETIVO: Indagar en las repercusiones que la pandemia del COVID-19 ha ocasionado sobre la salud mental generando una amplia gama de consecuencias psicosociales a nivel individual y comunitario.

CONCLUSIONES: Son varios estudios que han identificado la expansión invasiva del COVID-19, como y una pandemia a nivel mundial. Adicionalmente han generado, en los pensamientos, emociones y conducta de la población trabajadora y la sociedad.

INTERES PARA LA INVESTIGACION: Este estudio nos ayuda en la comprensión e impacto que ha tenido la presencia invasiva de las enfermedades generadas por el COVID 19, y que han generado un desequilibrio en la sociedad con la incertidumbre ante los desconocido.

TITULO: “Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar en el desempeño laboral de los trabajadores”

AUTOR: Varela Vielma, Claudia Fabiana, Molina Tipan, Daysi Johanna.

AÑO: 2020.

OBJETIVO: Determinar un plan de intervención a los factores de riesgo psicosocial, para minimizar los posibles efectos a la salud de los trabajadores.

CONCLUSIONES: Se deben adoptar medidas correctivas para de esta manera corregir las dimensiones con un nivel de riesgo alto, como resultado de evaluaciones previas y prevenir afecciones a la salud de los trabajadores, mejorar las condiciones de estabilidad laboral dentro de la organización.

INTERES PARA LA INVESTIGACION: aporta información sobre los resultados de evaluaciones en diferentes sectores, en donde las medidas de intervención generan exigencia en la adaptación de las mismas por las diferencias de las culturas organizacionales.

TITULO: El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionado por la pandemia COVID-19.

AUTOR: Cedeño Noboa, Daniela Elizabeth Coello Rodríguez, Camila Selena.

AÑO: 2020.

OBJETIVO: Analizar las labores de Teletrabajo, en donde se deben identificar los factores de riesgos a las que se vieron inmersos en los profesionales durante el COVID-19.

CONCLUSIONES: Controlar los aspectos personales de cada profesional para salir adelante en el desarrollo de sus labores, bajo la presión del COVID 19.

INTERES PARA LA INVESTIGACION: Los resultados obtenidos de la población trabajadora y sus análisis nos permiten conocer las características propias del teletrabajo para identificar las diferencias que se puedan presentar con los trabajadores que por pandemia han sido enviados a trabajar desde la distancia.

TITULO: Impacto Psicosocial de la salud mental en poblaciones más vulnerables ante la situación de emergencia.

AUTOR: Jeniffer Cristina Quimbiulco Yubi.

AÑO: 2021.

OBJETIVO: Evidenciar el impacto y las secuelas psicosociales que ha dejado la pandemia del Covid-19, en la salud mental de poblaciones vulnerables por la situación de emergencia y confinamiento en los meses de marzo a julio del 2020.

CONCLUSIONES: En este estudio se vislumbró la importancia de la salud mental en tiempos de la pandemia.

INTERES PARA LA INVESTIGACION: Conocer aspectos relevantes sobre la afectación del nivel de estrés en los trabajadores han presentado en el tiempo de pandemia.

TITULO: Factores psicosociales individuales asociados a los cambios laborales debido al COVID-19.

AUTOR: Pulgarin Rodríguez, Jaison Gildardo, Salamanca Molano, Ethna Yuly, Manrique Carrillo, Jorge Andrés.

AÑO: 2020.

OBJETIVO: Identificación de los factores psicosociales individuales generados, por los cambios laborales en las familias la probabilidad de contagio por covid-19.

CONCLUSIONES: Los trabajadores sienten que han perdido el control de cotidianidad de sus vidas, causándoles situaciones de estrés, esto conlleva ya a la sensación de sobrecarga laboral y el temor de perder su trabajo o que se vean afectados sus ingresos económicos.

INTERES PARA LA INVESTIGACION: Analizar las conclusiones y recomendaciones de intervención de los resultados de las encuestas frente a la afectación que tienen los trabajadores en su núcleo familiar a consecuencia de la pandemia.

TITULO: La evaluación de los riesgos psicosociales identificado como riesgo emergente en una empresa del Ecuador.

AUTOR: Campos Villalta, Yolis Yajaira, Karolys Jarrín, Ismael Sebastián.

AÑO: 2020.

OBJETIVO: Identificar y evaluar los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa privada, con la aplicación de un instrumento de evaluación de riesgos psicosocial.

CONCLUSIONES: En este estudio se identifican los niveles de riesgo de los trabajadores y su clasificación, se observa que el factor Participación/Supervisión es quien presenta los niveles más desfavorables, seguido del factor Tiempo de Trabajo.

INTERES PARA LA INVESTIGACION: Nos aportan puntos de vistas diferentes en los parámetros de medición y alcance en las medidas de intervención de acuerdo a los resultados con calificación muy alta y alta.

8. MÉTODO

8.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta las metodologías desarrolladas para la evaluación de las condiciones laborales que pueden generar estrés en los trabajadores, el problema y los objetivos, la presente investigación se realizará bajo un método descriptivo con análisis correlacional de tipo cuantitativo, pues el objetivo es recolectar información con la posibilidad de medirla y de esta manera lograr determinar una tendencia en la población estudiada.

Hernández, Fernández y Baptista (2006) afirman que un estudio correlacional tiene como objetivo establecer la relación que existe entre dos o más variables en una población. Así las cosas, se busca conocer si existen condiciones laborales que influyan en los niveles de estrés dentro de la entidad pública estudiada.

Tomando como referencia a los autores Pita Fernández, S., Pértegas Díaz, S., del año (2002), la investigación

cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos generados por la encuesta aplicada en este proyecto investigativo y se está acompañando con los registros narrativos en el estudio en la naturaleza de las realidades presentes en la población trabajadora en estudio por factores de riesgos psicosociales en época de pandemia para la asociación o correlación se pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué los efectos en la población expuesta suceden bajo esta condición social actual.

8.2. POBLACIÓN

Debido que todos los trabajadores tienen el riesgo de contagiarse de covid-19 y por ello a todos se les modificó a modalidad de trabajo en casa, se tomará como población objeto de estudio a los 105 trabajadores que conforman la totalidad de la planta de la entidad pública ubicada en Barranquilla Colombia. Así las cosas, en el presente proyecto de investigación participaron 105 trabajadores de la entidad pública ubicada en Barranquilla, distribuidos el 71,43% en género masculino y el 28,57% de género femenino, donde el 28,57% son solteros, el 22,86% son casados, el 42,86% conviven en unión libre y el 5,71% son separados, por lo cual se puede inferir que más del 60% de la planta de trabajadores conviven con más personas durante el periodo de crisis sanitaria.

Gráfico 1. Distribución de la Población por genero

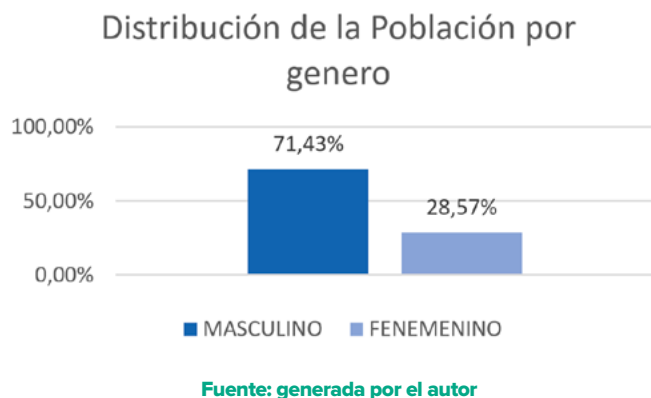
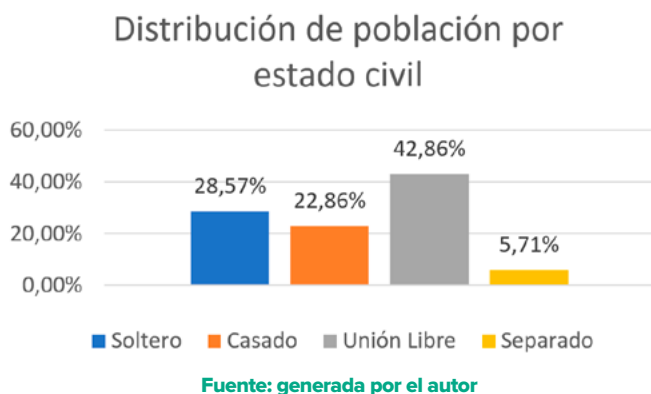


Gráfico 2. Distribución de población por estado civil



Otra característica de la población encuestada es que el 37,14% viven en viviendas arrendadas, el 35,24% viven en viviendas propias y el 27,62% viven en viviendas de familiares. Por otro lado, el 87,62% de los trabajadores tienen de 0 a 3 personas a cargo y el 12,38% tienen de 4 a 6 personas a cargo, por lo que se puede inferir que la población estudiada tiende a ser trabajadores con personas a cargo y las preocupaciones que se pueden desprender de esto durante una pandemia mundial.

Gráfico 3. Distribución de la población por tipo de vivienda

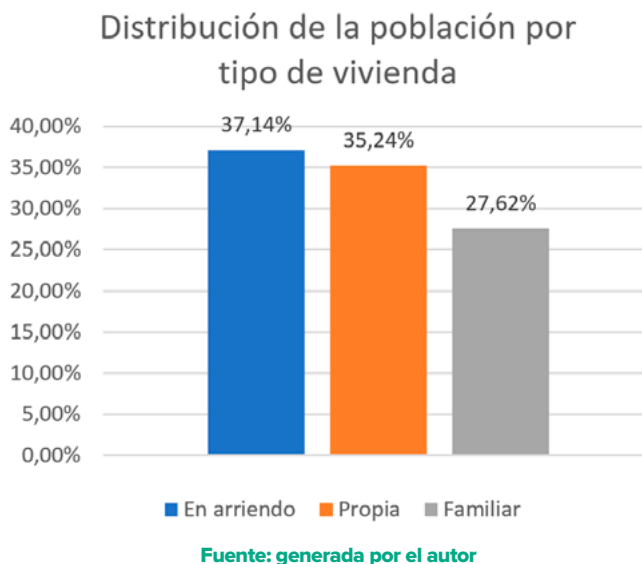
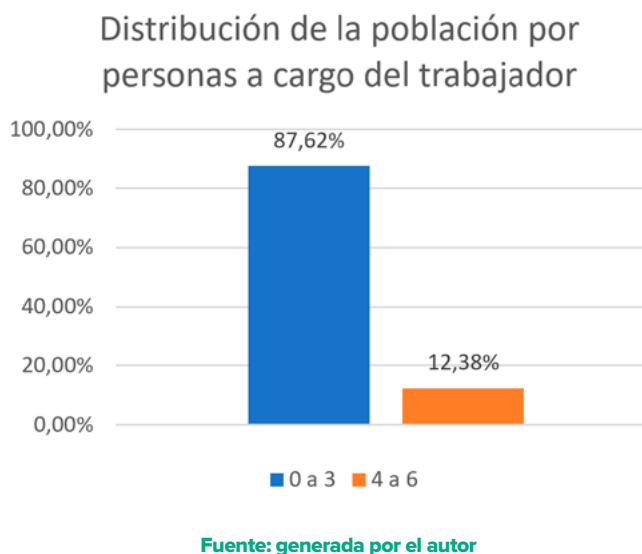


Gráfico 4. Distribución de la población por personas a cargo del trabajador



8.3. INSTRUMENTOS

Con el objetivo de sintetizar lo descrito en el marco teórico se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial, con la asesoría de la psicóloga Milene Luz Pava Ripoll, Especialista en Salud Ocupacional y licencia vigente en Salud Ocupacional, que cuenta con más de 20 años experiencia en su campo. La profesional guio la aplicación de los cinco instrumentos y la forma correcta de interpretar los resultados. Ya que estos instrumentos cuentan con el aval de del ministerio de salud y la protección social y permiten recolectar información valiosa para la presente investigación.

Dicha batería está conformada por 5 instrumentos, de los cuales se implementarán el cuestionario ficha de datos generales, el cuestionario para la evaluación del estrés en su tercera versión, el cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral en su forma A y b además del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral.

El cuestionario de ficha generales se aplica con el objetivo de lograr obtener información necesaria para lograr una caracterización de la población y poder recocer que instrumentos aplicar, ya que algunos cuestionarios varia la metodología de calificación o aplicación dependiendo de los cargos ocupados por los encuestados, nivel de educación entre otras variables.

Po otro lado el cuestionario para la evaluación del estrés en su tercera versión, que está conformado por treinta y un ítems (31), cuyo tiempo estimado de respuesta es de 7 minutos, donde los encuestados deben dar respuesta a cada interrogante en una escala de siempre, casi siempre, a veces o nunca, que posteriormente se asignaran calificaciones y permitirá identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales o laborales y psicoemocionales que se presentan los trabajadores además de conocer el nivel general de estrés y su interpretación.

El tercer instrumento a utilizar es el cuestionario de factores de riesgos psicosocial intralaboral correspondiente a la forma A, dirigido a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, conformado por ciento veintitrés (123) ítems con duración promedio de 28 minutos. En este cuestionario las personas encuestadas deben dar respuesta a cada pregunta en una escala de siempre, casi siempre, a veces o nunca, que posteriormente recibirán una calificación y permitirá evaluar factores de riesgo psicosocial como el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, el control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensa, además de conocer a nivel general el resultado de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral. También es necesario tener en cuenta que, de acuerdo al manual para aplicación de la batería de evaluación de riesgo psicosocial, los trabajadores que desempeñen labores de auxiliares y operarios son necesario la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral en su forma B, que va dirigido especialmente a trabajadores que desarrollan actividades que requieren conocimientos técnicos o no requieren conocimientos especiales.

El ultimo cuestionario que se aplicará es el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral, el cual está conformado por 31 ítems, que tiene como objetivo evaluar las dimensiones como el tiempo fuera del trabajo, las relaciones con familiares, la comunicación y relaciones

interpersonales, la situación económica del grupo familiar, las características de la vivienda y su entorno, la influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo y el desplazamiento vivienda trabajo y trabajo vivienda.

8.4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Una de las principales razones por las cuales se escogieron los anteriores cuestionarios, es que pertenecen a la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, elaborada por la Pontifica Universidad Javeriana y la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de Salud y la Protección Social. A la fecha, esta batería es la que tiene confiabilidad y validez para su uso, en los estudios de riesgo psicosocial en el país.

Otro motivo para la implementación de estos instrumentos, fue la implementación del cuestionario por Adriana Cleves, Gina Guerrero y Alfred Macias en su tesis de grado del programa de especialización en salud ocupacional de la universidad javeriana en el 2014. Este trabajo se trajo a colación anteriormente en la sección de estado del arte y se mencionan las conclusiones a las cuales lograron llegaron posterior a aplicación de estos cuestionarios.

Es necesario aclarar que por medio de la resolución 2646 de 2008 se exige que la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, deba ser aplicada por psicólogos especialistas en salud ocupacional, no obstante, la presente investigación tiene objetivos meramente académicos y no de auditorías o demás situaciones que expresa la anterior resolución, ante esto, haciendo la salvedad a la organización se procedió a la aplicación de los cuestionarios.

8.5. RECOLECCIÓN DE DATOS

La aplicación del instrumento se realizará por medio de Google Forms, que permitirá la recolección de datos de forma remota, practica, respetando el distanciamiento social y otras medidas de bioseguridad, además de ofrecer la opción de exportar bases de datos consolidadas que permitirán el cálculo de estadistas de manera más sencilla.

NOTA: Es importante aclarar que la aplicación de las encuestas seleccionadas para este proyecto investigativo, son de uso académico, por esta razón la metodología de aplicación y manejo de los resultados no son considerados como diagnósticos para el PVE Psicosocial.

8.6. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN

En cumplimiento de la resolución 8430 de 1993, al inicio de cada encuesta se dejó expresamente un mensaje donde se da claridad a todos los individuos acerca del objetivo investigativo, del uso colectivo y confidencial de los resultados.

8.7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 15. Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	SEMANA																			
	1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Ajuste de propuesta de acuerdo a lineamientos.																				
Revisión de metodología																				
Recolección de información																				
Procesamiento de datos																				
Análisis de resultados																				
Informe final																				

Fuente: Elaboración propia

Tabulación de la información: Esta tabulación fue realizada

9. RESULTADOS

Para continuar con la presente investigación los instrumentos definidos se cargaron en cuestionarios de google forms, con el objetivo que la población objeto de estudio, diligenciara los diferentes cuestionarios, y de esta manera lograr descargar una base de datos con las respuestas consolidadas y lograr calcular las estadísticas necesarias, tal como se muestra en adelante.

9.1. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

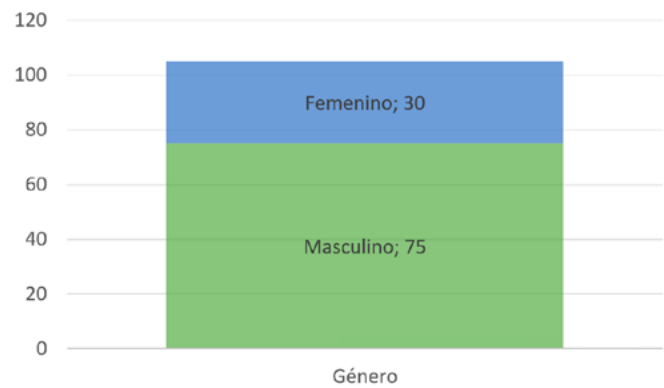
Posterior a la aplicación de la ficha de datos generales a los 105 trabajadores se obtuvo la información que se relaciona en la siguiente tabla:

Tabla 16. Género

GÉNERO	N	(%)
Masculino	75	71.43%
Femenino	30	28.57%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5. Género



Fuente: Elaboración propia

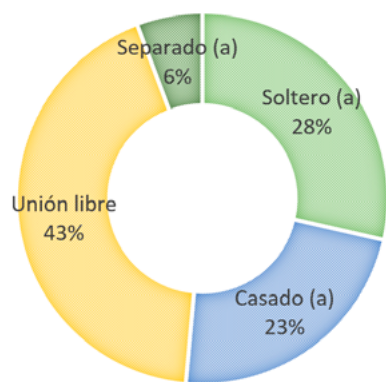
El 71,43% de la población estudiada son de género masculino, por otro lado, el 28,57% de la población estudiada son de género femenino, lo cual evidencia que en la organización estudiada predomina el género masculino.

Tabla 17. Estado civil

ESTADO CIVIL	N	(%)
Soltero	30	28.57%
Casado	24	22.86%
Unión Libre	45	42.86%
Separado	06	5.71%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6. Estado civil



Fuente: Elaboración propia

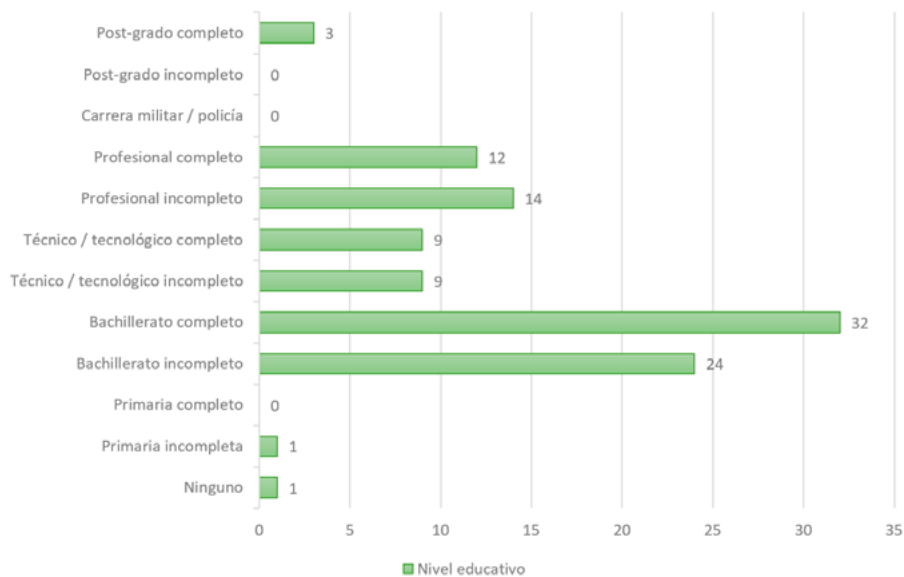
El 28,57% de la población estudiada corresponde a personas solteras, el 22,86% son de los encuestados son personas casadas, el 42,86% de los trabajadores encuestados manifestaron convivir en unión libre y el 5,71 de los encuestados afirmaron estar separados, por lo cual podemos afirmar 65,71% de la población estudiada convive con su pareja estable.

Tabla 18. Nivel educativo

NIVEL EDUCATIVO	N	(%)
Ninguno	01	0.95%
Primaria incompleta	01	0.95%
Primaria completa	00	0.00%
Bachillerato incompleto	24	22.86%
Bachillerato completo	32	30.48%
Técnico / tecnológico incompleto	9	8.57%
Técnico / tecnológico completo	9	8.57%
Profesional incompleto	14	13.33%
Profesional completo	12	11.43%
Carrera militar / policía	0	0.00%
Post-grado incompleto	0	0.00%
Post-grado completo	3	2.86%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7. Nivel educativo



Fuente: Elaboración propia

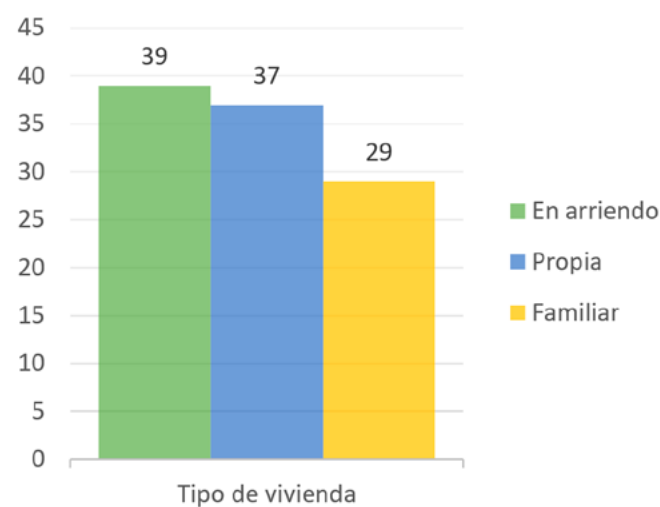
La 0.95% de población encuestada manifestó no poseer ningún estudio académico, el 0,95% respondió tener estudios de primaria incompleta, el 22,86% estudios de bachillerato incompleto, el 30,48% estudios de bachillerato completo, el 8,57% estudios técnicos o tecnológicos incompletos, el 8,57% estudios técnicos o tecnológicos completos, el 13,33% estudios profesionales incompletos, el 11,43% estudios profesionales completos y el 2,86% estudios de post grados completos. Así las cosas, de acuerdo al nivel educativo promedio de la población estudiada se puede esperar que exista conciencia acerca de los riesgos que implica la presente crisis sanitaria del covid-19.

Tabla 19. Estado civil

ESTADO CIVIL	N	(%)
Tipo de Vivienda		
En arriendo	39	37.14%
Propia	37	35.24%
Familiar	29	27.62%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8. Estado civil



Fuente: Elaboración propia

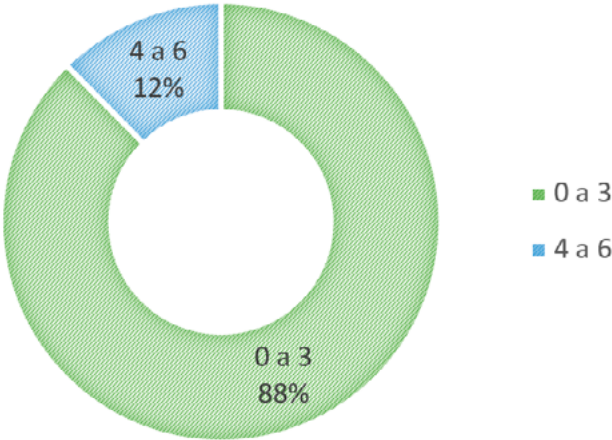
El 37,14% de los funcionarios encuestados viven en viviendas arrendadas, 35,24% de la población manifestó vivir en vivienda propia y el 27,62% respondió vivir en familiar. este dato es importante ya que puede reflejar la necesidad que tienen las personas por recibir ingreso periódicamente para lograr cumplir con sus obligaciones económicas.

Tabla 20. Número de personas económicamente a cargo

Número de personas que dependen económicamente del colaborador	N	(%)
0-3 personas	92	87.62%
4-6 personas	13	12.38%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9. Número de personas económicamente a cargo



Fuente: Elaboración propia

El 87,62% de la población manifestó tener de 0 a 3 personas económicamente a cargo, y el 12,38% manifestó tener de 4 a 6 personas económicamente a cargo, con esto se puede contemplar la preocupación que pueden sentir casi la totalidad de trabajadores al tener personas a cargo durante una pandemia mundial.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)

De acuerdo al manual para la aplicación de los instrumentos de la batería para la evaluación de riesgo psicosocial, este cuestionario se aplicó a trabajadores que realizan actividades de jefaturas o trabajadores profesionales o técnicos, es decir, solo a 23 trabajadores de la población.

Este cuestionario se aplicó mediante google forms, y una vez obtenida las respuestas de las 23 personas se procedió a descargar el consolidado en un libro de Microsoft Office Excel.

De acuerdo al manual de aplicación de este instrumento, es necesario asignar una calificación a cada uno de los ítems, obtener puntajes brutos, transformar dichos puntajes brutos y poder comparar estos resultados con las tablas de Baremos y posteriormente lograr una interpretación del resultado obtenido, obteniendo los siguientes resultados individuales:

Tabla 21. Resultados Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)

DIMENSIÓN ANALIZADA	FORMA A									
	NIVEL DE RIESGO									
	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Características del liderazgo	11	47,83	5	21,74	3	13,04	2	8,70	2	8,70
Relaciones sociales en el trabajo	3	13,04	9	39,13	4	17,39	6	26,09	1	4,35
Retroalimentación de desempeño	5	21,74	7	30,43	2	8,70	5	21,74	4	17,39
Relación con colaboradores (subordinados)	10	43,48	2	8,70	4	17,39	6	26,09	1	4,35
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	5	21,74	7	30,43	3	13,04	6	26,09	2	8,70
Claridad del rol	7	30,43	7	30,43	1	4,35	5	21,74	3	13,04
Capacitación	8	34,78	2	8,70	7	30,43	3	13,04	3	13,04
Participación y manejo del cambio	12	52,17	4	17,39	6	26,09	1	4,35	0	0,00
Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	8	34,78	4	17,39	4	17,39	4	17,39	3	13,04
Control y autonomía sobre el trabajo	9	39,13	2	8,70	7	30,43	3	13,04	2	8,70
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	8	34,78	5	21,74	5	21,74	5	21,74	0	0,00
Demandas emocionales	4	17,39	3	13,04	8	34,78	5	21,74	3	13,04
Demandas cuantitativas	5	21,74	1	4,35	1	4,35	5	21,74	11	47,83
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	10	43,48	4	17,39	5	21,74	3	13,04	1	4,35
Exigencias de responsabilidades del cargo	6	26,09	7	30,43	3	13,04	3	13,04	4	17,39
Demandas de carga mental	2	8,70	3	13,04	7	30,43	4	17,39	7	30,43
Consistencia del rol	6	26,09	8	34,78	2	8,70	4	17,39	3	13,04
Jornada de trabajo	7	30,43	4	17,39	6	26,09	4	17,39	2	8,70
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	6	26,09	6	26,09	6	26,09	4	17,39	1	4,35
Reconocimiento y compensación	3	13,04	3	13,04	3	13,04	6	26,09	8	34,78
Recompensas	9	39,13	5	21,74	4	17,39	4	17,39	1	4,35
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A	9	39,13	5	21,74	4	17,39	5	21,74	0	0,00

Fuente: Elaboración propia

Dimensión característica de liderazgo

El 69,57% (16) no presentan riesgos o dificultades con el jefe inmediato, para comunicarse y relacionarse respetuosamente y eficientemente, para estimular y permitir la participación de sus colaboradores, por otro lado, el 30,43% (7) se ubican en un nivel medio, alto o muy alto en esta dimensión.

Dimensión relaciones sociales en el trabajo

El 52,17% (12) de la población evaluada percibe que la tarea no exige un importante esfuerzo de memoria, atención y concentración, por lo contrario, el 43,48% (10) de los encuestados se encuentran en niveles de riesgo medio y alto.

Dimensión retroalimentación del desempeño

El 47,83% (11) de la población evaluada manifiesta que la información que recibe acerca de su trabajo es poco clara o no existe para el mejoramiento del trabajador y del trabajo, el 52,17% (12) se encuentran sin riesgo o riesgo bajo.

Dimensión relación con los colaboradores o subordinados

En esta dimensión existe calificación de 43.48% (10) de los funcionarios que no evalúan el riesgo o el mismo es despreciable y los que califican en riesgo alto y muy alto, con 31.25% (7), es decir pueden presentarse dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y efectivamente con su jefe.

Dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

El 47,83% (11) pueden presentar dificultades con el jefe inmediato, presenta dificultades al relacionarse con su grupo de trabajo y sentir falta de apoyo en las actividades, por otro lado, el 52,17% (12) se encuentran en riesgo bajo o ninguno.

Dimensión claridad del rol

El 21.74% (5) de los evaluados manifiestan que la organización, no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la compañía.

Dimensión capacitación

El 56,52% (13) de la población trabajadora consideran que el acceso a las actividades de capacitación no es planeado y no es de acuerdo aún cronograma, el 43,48% no tienen inconvenientes en esta dimensión.

Dimensión participación y manejo del cambio

El 52.17% (12) de la población, se encuentra sin riesgo, consideran que la información es suficiente, clara y oportuna sobre el cambio, los cuales afectan positivamente la realización del trabajo.

Dimensión oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos

Se califica el 30,43% (7) se encuentran en riesgo alto y muy alto, es decir este porcentaje considera que al trabajador se le impide adquirir, desarrollar o aplicar conocimientos y habilidades.

Dimensión control y autonomía sobre el trabajo

El 30.43% (7) se encuentran en riesgo alto, lo que indica que los trabajadores consideran que el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales, cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido.

Dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico

El 34.78% (8), se encuentra en riesgo bajo, en cuanto al esfuerzo físico o adaptativo que no generan una importante molestia, fatiga o preocupación ni afectan negativamente el desempeño del trabajador.

Dimensión demandas emocionales

Con el 69,67% (16) de la población se encuentra en riesgo medio, alto y muy alto, por lo cual el trabajador debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su trabajo.

Dimensión demandas cuantitativas

El 74,92% (17) de la población encuestada se encuentra en riesgo medio, alto y muy alto, lo cual permite inferir que los trabajadores sienten una alta exigencia relativa con la cantidad de trabajo que debe realizar en un tiempo limitado.

Dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral

El 43.38% (10) de los trabajadores evaluados consideran que las demandas de tiempo y esfuerzo de trabajo no afectan negativamente en la vida personal y familiar del trabajador.

Dimensión exigencias de responsabilidad del cargo

En el 30.43% (7) de la población evaluada se encuentra en riesgo bajo, por lo cual no deben asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo, información confidencial, seguridad, entre otras.

Dimensión carga mental

El 30.43% (7) de los trabajadores evaluados consideran que la demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea es alta. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Dimensión consistencia del rol

El 34.78% (8) de la población evaluada, se encuentra en riesgo bajo, por lo tanto, no presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo.

Dimensión jornada de trabajo

El 30.43% (7) de la población evaluada se encuentra sin riesgo, es decir los trabajadores podrían contar con información detallada de áreas y cargos de la empresa, jornada laboral, realización de pausas durante la jornada laboral, conocimiento de turnos de trabajo y horas extras.

Dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

En el 26.09% (6) de los trabajadores, se representa en riesgo bajo, se percibe que el sentimiento de orgullo de estar vinculado a la organización es alto. E igual el 26.09% (6) trabajadores se encuentran en riesgo medio.

Dimensión reconocimiento y compensación

El 34.78 % (8) de los trabajadores evaluados se encuentran en riesgo muy alto, consideran que la organización descuida el bienestar de los trabajadores.

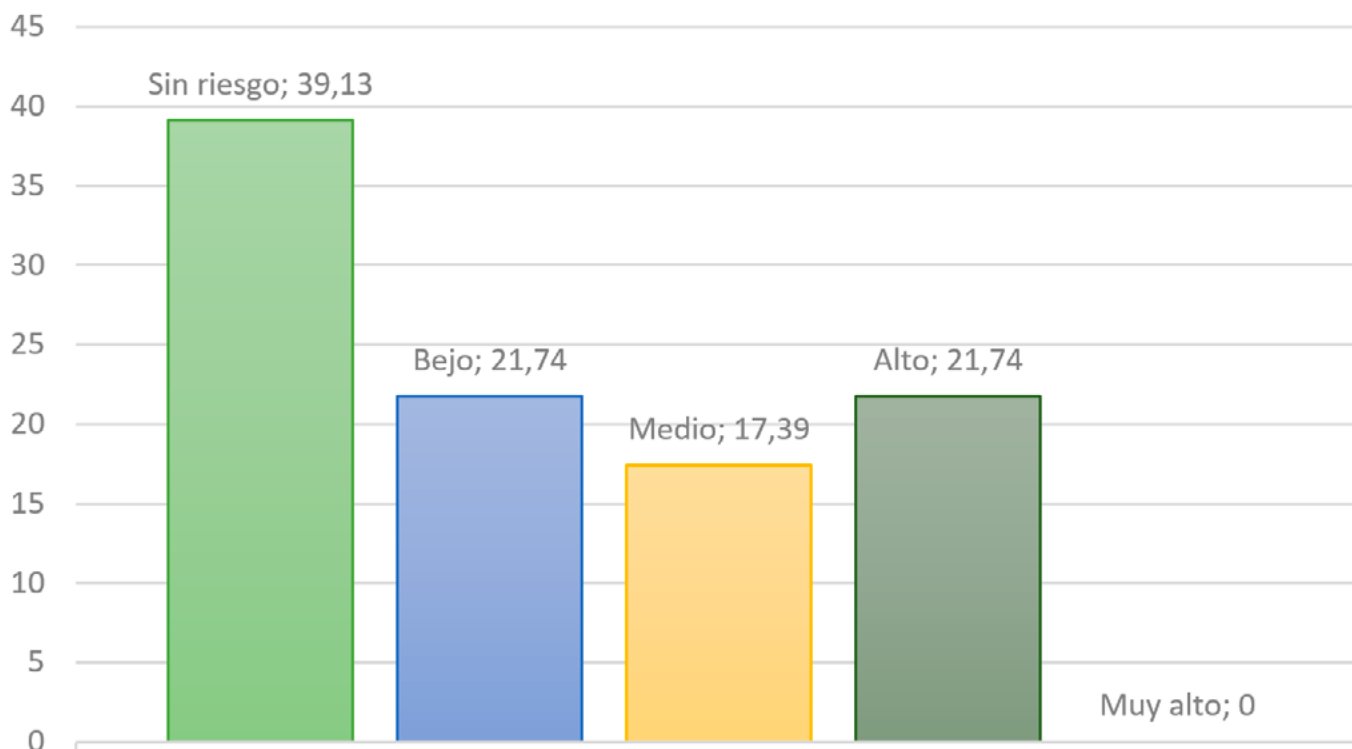
Dimensión recompensa

El 39.13% (9) se encuentra sin riesgo en cuanto a la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.

Total, general factor de riesgo psicosocial intralaboral forma A

El total general del factor de riesgo psicosocial intralaboral forma A fue de 60.87% en un nivel de riesgo medio y alto. Nivel de Riesgo que se encuentra bajo una categoría que requiere intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Gráfico 10. Total general factor de riesgo psicosocial intralaboral forma A



Fuente: Elaboración propia

Cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral (Forma B)

Teniendo en cuenta el crecimiento expuesto en el manual para la aplicación de los instrumentos de la batería para la evaluación de riesgo psicosocial, este instrumento se aplicó a auxiliares y operarios, es decir, solo a 82 trabajadores de la población.

Al igual que la versión A, este cuestionario se aplicó mediante google forms, y al finalizar la recolección de las respuestas de las 82 personas se procedió a descargar el consolidado en un libro de Microsoft Office Excel, se realizó el procedimiento para la obtención de los puntajes transformados y la comparación de estos resultados con las tablas de Baremos y, obteniendo los siguientes resultados individuales:

Tabla 22. Resultados Cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral (Forma B)

DIMENSIÓN ANALIZADA	FORMA B									
	NIVEL DE RIESGO									
	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Características del liderazgo	30	36,59	16	19,51	16	19,51	5	6,10	15	18,29
Relaciones sociales en el trabajo	23	28,05	11	13,41	18	21,95	12	14,63	18	21,95
Retroalimentación de desempeño	27	32,93	11	13,41	10	12,20	19	23,17	15	18,29
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	26	31,71	12	14,63	13	15,85	17	20,73	14	17,07
Claridad del rol	27	32,93	7	8,54	21	25,61	16	19,51	11	13,41
Capacitación	37	45,12	9	10,98	9	10,98	19	23,17	8	9,76
Participación y manejo del cambio	22	26,83	24	29,27	10	12,20	17	20,73	9	10,98
Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	23	28,05	20	24,39	21	25,61	12	14,63	6	7,32
Control y autonomía sobre el trabajo	35	42,68	19	23,17	10	12,20	6	7,32	12	14,63
Control sobre el trabajo	29	35,37	11	13,41	18	21,95	15	18,29	9	10,98
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	13	15,85	8	9,76	20	24,39	19	23,17	22	26,83
Demandas emocionales	33	40,24	2	2,44	5	6,10	10	12,20	32	39,02
Demandas cuantitativas	15	18,29	22	26,83	21	25,61	10	12,20	14	17,07
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	20	24,39	29	35,37	14	17,07	12	14,63	7	8,54
Demandas de carga mental	14	17,07	23	28,05	14	17,07	17	20,73	14	17,07
Demandas de la jornada de trabajo	32	39,02	24	29,27	14	17,07	8	9,76	4	4,88
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	9	10,98	16	19,51	15	18,29	14	17,07	28	34,15
Reconocimiento y compensación	38	46,34	13	15,85	10	12,20	4	4,88	17	20,73
Recompensas	18	21,95	11	13,41	21	25,61	13	15,85	19	23,17
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA B	18	21,95	15	18,29	14	17,07	15	18,29	20	24,39

Fuente: Elaboración propia

Dimensión característica de liderazgo

El 19.51% (16) se encuentran en el nivel de riesgo medio, pueden presentar riesgos y dificultades con el jefe inmediato, para comunicarse y relacionarse respetuosamente y eficientemente, para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.

Dimensión relaciones sociales en el trabajo

El 21.95 % (18) de la población evaluada se encuentran en el nivel de riesgo muy alto, perciben que la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención y concentración sobre estímulos que puede provenir de diversas fuentes y debe utilizarse de manera simultánea bajo presión de tiempo.

Dimensión retroalimentación del desempeño

El 23.17% (19) de la población evaluada manifiesta que la información que recibe acerca de su trabajo es poco clara o no existe para el mejoramiento del trabajador y del trabajo.

Dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

El 37.08% (31), se encuentran en nivel de riesgo alto y muy alto, pueden presentar dificultades con el jefe inmediato, presentar dificultades al relacionarse con su grupo de trabajo y sentir falta de apoyo en las actividades.

Dimensión claridad del rol

El 19.51% (16) de los evaluados manifiestan que la organización, no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la compañía.

Dimensión capacitación

El 23.17% (19) de la población trabajadora consideran que el acceso a las actividades de capacitación no es planeado y no es de acuerdo aún cronograma, esta dimensión se encuentra en la calificación de riesgo alto y muy alto.

Dimensión participación y manejo del cambio

El 20.73% (17) de la población, se encuentra en riesgo alto, consideran que carecen de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio, los cuales afectan negativamente la realización del trabajo.

Dimensión oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas

Existe un porcentaje de 25.61% catalogado en riesgo medio y porcentajes de 14.63% y 7.32% en riesgo alto y muy alto, lo cual podría indicar que los trabajadores evaluados, consideran que la labor realizada impide adquirir, desarrollar o aplicar conocimientos y habilidades.

Dimensión control y autonomía sobre el trabajo

El 42.68% (35) se encuentran en riesgo bajo, lo que indica que los trabajadores consideran que el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales, cantidad, ritmo y orden del trabajo es positivo.

Dimensión control sobre el trabajo

El 18.29% (15) se encuentran en el nivel de riesgo alto, lo que puede indicar que el trabajo no ofrece al individuo los elementos necesarios para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico

El 26.83% (22), se encuentra en riesgo muy alto, en cuanto al esfuerzo físico o adaptativo que generan una importante molestia, fatiga o preocupación o que afectan negativamente el desempeño del trabajador.

Dimensión demandas emocionales

El 39.02% (32) se encuentran en riesgo muy alto, es decir el trabajador debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su trabajo.

Dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

El 35.37% (29) se encuentran en riesgo bajo, los trabajadores evaluados consideran que las altas demandas de tiempo y esfuerzo de trabajo no afectan negativamente en la vida personal y familiar del trabajador.

Dimensión demandas de carga mental

El 20.73% (17) de la población evaluada se encuentra en nivel de riesgo alto, los trabajadores perciben que la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención y concentración sobre estímulos que puede prevenir de diversas fuentes y debe utilizarse de manera simultánea bajo presión de tiempo.

Dimensión Demandas de la jornada de trabajo

Aquí el 39.02% (32) se encuentran sin riesgo o riesgo despreciable en cuanto al trabajo en jornadas prolongadas y con pausas claramente establecidas, o trabajos durante los días previstos de descanso.

Dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

En el 34.15% (28) de los trabajadores, representa riesgo muy alto, no se percibe que el sentimiento de orgullo de estar vinculado a la organización.

Dimensión reconocimiento y compensación

El 46.34% (38) de los evaluados consideran que la organización trabaja sobre el bienestar de los trabajadores.

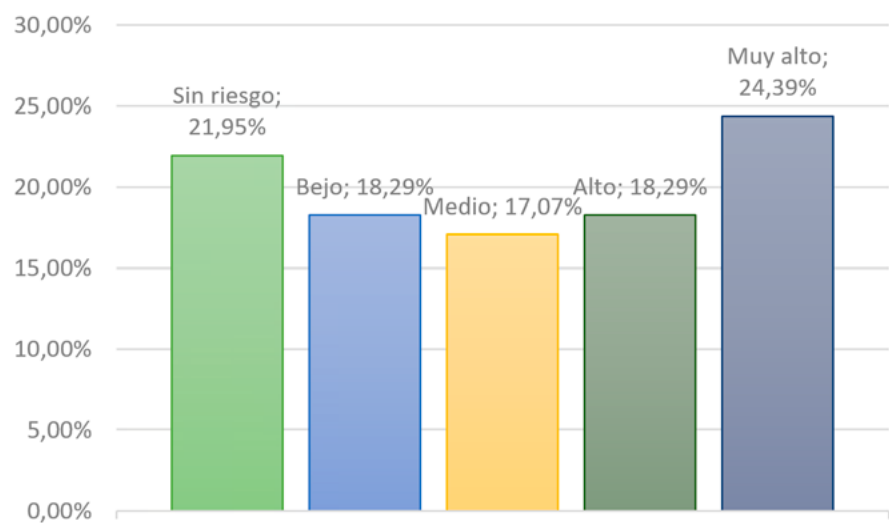
Dimensión recompensa

El 25.61% (21), se encuentra en riesgo medio, considerando que la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales es negativa.

Total, general factor de riesgo psicosocial intralaboral (forma B)

El total general del factor de riesgo psicosocial intralaboral (forma B) fue de 18.29% en un nivel de Riesgo Alto y un 24.39% de un Nivel de Riesgo muy alto que se encuentra bajo una categoría que requiere intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Gráfico 11. Total general factor de riesgo psicosocial intralaboral (forma B)



Fuente: Elaboración propia

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extra laboral

Este instrumento se aplicó a la totalidad de la población, es decir a los 105 trabajadores mediante google forms, y posterior al tratamiento de los datos se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 23. Resultados Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral

DIMENSIÓN ANALIZADA	GENERAL									
	NIVEL DE RIESGO									
	Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Tiempo fuera del trabajo	21	20,00	29	27,62	20	19,05	20	19,05	15	14,29
Relaciones Familiares	49	46,67	24	22,86	13	12,38	9	8,57	10	9,52
Comunicación y relaciones interpersonales	27	25,71	20	19,05	22	20,95	17	16,19	19	18,10
Situación económica del grupo familiar	20	19,05	19	18,10	21	20,00	19	18,10	26	24,76
Características de la vivienda y su entorno	10	9,52	18	17,14	13	12,38	36	34,29	28	26,67
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	30	28,57	10	9,52	11	10,48	19	18,10	35	33,33
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	11	10,48	14	13,33	20	19,05	27	26,71	33	31,43
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	15	14,29	13	12,38	20	19,05	21	20,00	36	34,29

Fuente: Elaboración propia

Dimensión tiempo fuera del trabajo

Definida como el tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, en la población evaluada el 19.05% (20) se encuentran en riesgo consideran que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es insuficiente.

Dimensión relaciones familiares

Son las propiedades que caracterizan al individuo con su núcleo familiar el 46.47% (49) de la población evaluada no se encuentra en riesgo, perciben que el apoyo social que el trabajador recibe de sus familiares existe y es positivo.

Dimensión comunicación y relaciones interpersonales

Definida como las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos el 20.95% (22) de la población evaluada se encuentra en riesgo medio, la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa y deficiente.

Dimensión situación económica del grupo familiar

La cual trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atienda sus gastos básicos, aquí se evidencia que el 24.76% (26) de los trabajadores, se encuentran en riesgo muy alto, perciben que los ingresos económicos son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.

Dimensiones características de la vivienda y de su entorno

Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las condiciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar el 26.67% (28) de los trabajadores manifiestan que la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables o a servicios de salud, se encuentran en riesgo muy alto.

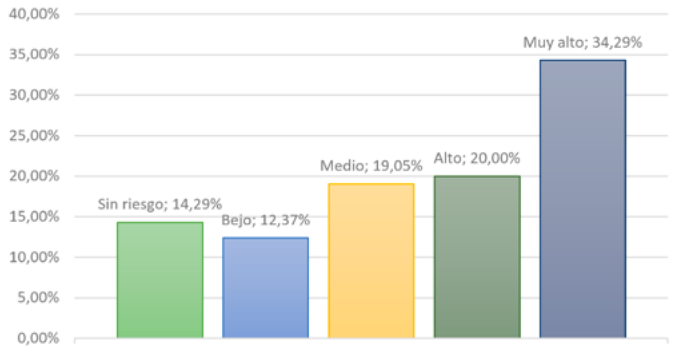
Dimensión influencia del entorno extra laboral en el trabajo

Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador que el 33.33% (35), presentan riesgo muy alto y consideran que la situación de la vida personal el trabajador afecta su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Dimensión desplazamiento vivienda trabajo - vivienda

El 31.43% (30) de los trabajadores evaluados consideran que el transporte para acudir al trabajo es difícil o riesgoso y esta dimensión se ubica en riesgo muy alto.

Gráfico 12. Resultados Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral



Fuente: Elaboración propia

El instrumento de condiciones extra laborales está desarrollado en las dimensiones de Tiempo fuera de trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno Extra laboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo vivienda. El puntaje o porcentaje que más sobresale es de 34.29% para un nivel de riesgo muy alto, el cual podría tener una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés medio y por tanto las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Cuestionario para la evaluación de estrés – Tercera versión

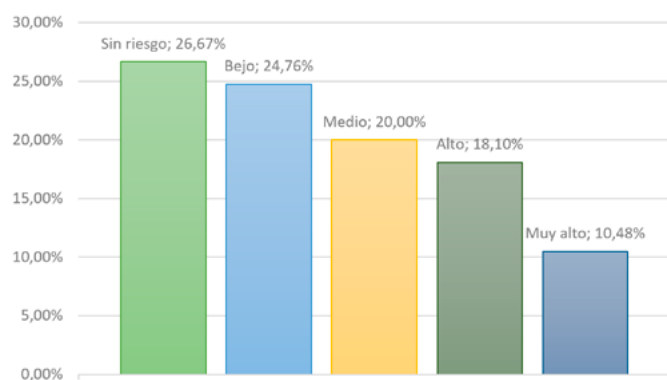
El objetivo principal del cuestionario evaluación de estrés es identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral intelectuales y psicoemocionales del estrés, por lo cual se aplicó a la totalidad de la población.

Tabla 24. Resultados Cuestionario para la evaluación de estrés – Tercera versión

GENERAL									
NIVEL DE RIESGO									
Sin Riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
28	26,67	26	24,76	21	20,00	19	18,10	11	10,48

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 13. Resultados Cuestionario para la evaluación de estrés – Tercera versión



Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que el 48,58% (51) se califica en nivel el riesgo medio, alto y muy alto, lo que podría indicar que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más frecuentes y críticos requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

10. DISCUSIONES

Con los resultados anteriores, se logra evidenciar el cumplimiento del objetivo principal de la presente investigación, pues demuestra que existen factores de riesgo intralaborales que influyen en este caso para aumentar los niveles de estrés en los trabajadores.

Teniendo en cuenta que otro objetivo de la presente investigación era indagar acerca de factores de riesgo psicosocial extra laboral que influyan en los niveles de estrés de los trabajadores durante la pandemia del covid-19, se aplicó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral, el cual arrojó un resultado de nivel de riesgo muy alto, ante lo cual las dimensiones con mayores calificaciones fueron influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, las características de la vivienda y su entorno, y la situación económica del grupo familiar. Ante lo anterior los niveles se representan en gran escala con situaciones como la gran exigencia de la vida personal de los trabajadores que dificultaba el cumplimiento de sus obligaciones laborales, se considera de alto riesgo los desplazamientos desde el domicilio hasta las instalaciones de la entidad, la ubicación de las viviendas dificulta al acceso de servicio público de transporte o acceder a lugares prestadores de salud, y se consideran insuficientes los ingresos para lograr costear las necesidades del núcleo familiar.

Con base en los resultados de esta investigación se puede evidenciar incidencia de la pandemia en los niveles de estrés en la vida cotidiana, y que debe ser contemplada como una prioridad por el gobierno y organizaciones

gubernamentales y no gubernamentales debido a las consecuencias sociales, económicas, laborales y sanitarias que se han manifestado debido a la situación de emergencia y confinamiento, que como medidas de prevención para controlar la propagación del virus Covid 19 y que generó alteraciones en la vida cotidiana de toda la humanidad constituyéndose en un factor estresante agudo que no diferencia estratos económicos, culturas, ni razas o religión.

11. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores inmersos dentro del PVE-Riesgo psicosocial en los años 2019 y 2020 se logró evidenciar un incremento del 81% de trabajadores afectados mentalmente al interior de la organización durante los primeros 5 meses de la pandemia del covid-19, por lo cual se hizo necesario investigar como las condiciones laborales influían en los niveles de estrés de los trabajadores.

Con el objetivo de determinar si existían factores de riesgo intralaboral que estuvieran influyendo en los niveles de estrés se aplicó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral en su forma (A) a profesionales y trabajadores que desarrollan funciones de jefaturas, ante el cual se obtuvo una calificación de riesgo alto, donde sobresalían dimensiones como demandas cuantitativas, reconocimiento y compensación, y demandas de carga mental, caracterizadas por las altas cargas de trabajo para las jornadas de trabajo, el alto nivel de concentración exigido por las tareas, y la sensación de que la organización no prioriza el bienestar de los trabajadores, ante esto, se hace necesaria una intervención con el ánimo de controlar el alto riesgo.

Para los trabajadores que desarrollan actividades auxiliares o técnicas se aplicó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaborales en su forma (B), donde se obtuvo una calificación de riesgo muy alto, cuyas dimensiones sobresalientes fueron las demandas emocionales, las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, la recompensa y las relaciones sociales en el trabajo, que describen situaciones en las que los trabajadores deben ocultar sus verdaderas emociones a la hora de realizar sus labores, la existencia de trabajadores que no se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Como complemento de la investigación se analizaron los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral intelectuales y psicoemocionales del estrés presentes en los trabajadores mediante el cuestionario para evaluación del estrés en su tercera versión, donde se constató que el 48,58% de los trabajadores se encuentran en niveles medio, alto y muy alto de riesgo, caracterizados por una gran cantidad de síntomas y una alta frecuencia de estos como consecuencia a los factores psicosociales anteriormente descritos.

De acuerdo a la investigación se puede concluir que la presencia de los riesgos psicosociales presentes en la población trabajadora y en cada una de las actividades que realizan generan desgaste tanto emocional como físico, y afectan el desempeño laboral, por lo que se hace necesario considerar dentro de un plan de acción que permita controlar y reducir el alto nivel del riesgo psicosocial en la entidad.



REFERENCIAS



- Adriana Cleves Calderón, G. L. (2014). Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá – 2014. pontificia universidad javeriana.
- Alencar, A. A. (2020). Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. Revista Cuidarte, abril.
- Arcia Astrés Fernández, A. A. (2020). Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. Revista Cuidarte, 2.
- Servicio civil, (2008 de Julio de 01). <https://www.serviciocivil.gov.co>. Obtenido de <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial>
- Constitución Política de Colombia, (2017). El trabajo digno en la constitución política de Colombia 1991. Quibdó: Ciencias Sociales, derecho y ciencias políticas.
- Cornejo, R. (1 de 12 de 2009). www.scielo.br. Obtenido de www.scielo.br: <https://www.scielo.br/pdf/es/v30n107/06.pdf>
- DIAN. (05 de 10 de 2016). DIAN. Obtenido de <https://www.dian.gov.co/dian/entidad/Paginas/Presentacion.aspx>
- DIAN. (24 de marzo de 2020). Resolución 2158 de 2020. Bogotá DC, Colombia.
- Díaz, N. C. (3 de 12 de 2006). Revista seden. Obtenido de Revistaseden: <https://www.revistaseden.org/files/8-CAP%208.pdf>
- Jimenez, K. V. (2020). Cambios en el estilo de vida y nutrición durante el confinamiento por SARS-CoV-2 (COVID-19) en México. San Andrés Cholula, México: Universidad de las Américas Puebla.
- Luca, C. J. (2013). Riesgos Psicosociales En El Teletrabajo. Medellín: Universidad EAFIT.
- Mejía, M. A. (13 de 04 de 2020). El crimen en tiempos de coronavirus y cuarentena. El Tiempo, pág. 1.
- Mendez, R. L. (2020). Pérdida, duelo y salud mental en tiempos de pandemia. Revista de la Universidad Industrial de Santander, 179.
- Merino, J. P. (20 de 08 de 2014). definiciones. Obtenido de definiciones: <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- MINSALUD. (06 de 03 de 2020). <https://www.minsalud.gov.co>. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co>: <https://covid19.minsalud.gov.co/>
- OIT. (09 de 08 de 2004). [/www.ilo.org](http://www.ilo.org). Obtenido de [/www.ilo.org](http://www.ilo.org) : [/www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- OIT. (21 de 10 de 2013). www.ilo.org. Obtenido de www.ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san-jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- OIT. (21 de 10 de 2013). www.ilo.org. Obtenido de www.ilo.org: https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm
- Ojeda-, H. (2020). COVID-19 y salud mental: mensajes clave. Venezuela: Organización panamericana de la salud.
- OMS. (15 de 02 de 2018). www.who.int/topics. Obtenido de www.who.int/topics: https://www.who.int/topics/risk_factors/es/



REFERENCIAS



- OPS. (03 de 04 de 2010). www.paho.org. Obtenido de www.paho.org: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10837:2015-clasificacion-peligros&Itemid=41432&lang=es
- OMS (01 de mayo de 2019). Organización Mundial de La Salud. Obtenido de Organización Mundial de La Salud.: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- OMS (2004). estrés laboral. La organización del trabajo y el estrés, 2.
- OMS (15 de 05 de 2019). OMS. Obtenido de OMS: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- OPS. (03 de 04 de 2010). www.paho.org. Obtenido de www.paho.org: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10837:2015-clasificacion-peligros&Itemid=41432&lang=es
- Secretaria del Senado, (30 de 09 de 2020). www.secretariasenado.gov.co. Obtenido de www.secretariasenado.gov.co: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Secretaria del Senado, (05 de noviembre de 2020). www.secretariasenado.gov.co. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/1222>
- Ministerio de Salud y la Protección Social (12 de marzo de 2020). Resolución 385 del 12 de marzo de 2020. Resolución 385 del 12 de marzo de 2020. Bogotá D.C., Colombia.
- Ministerio de Salud y la Protección Social (12 de 03 de 2020). <https://www.minsalud.gov.co/>. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Documents/Infografi%cc%81a%20Adultos%20mayores.pdf>
- Ministerio del trabajo (3 de junio de 2020). Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20770%20DEL%203%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>
- Ministerio del trabajo (22 de Julio de 2019). Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co>: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Ministerio del trabajo (07 de octubre de 2020). <https://www.mintrabajo.gov.co>. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>
- OMS (09 de 08 de 2004). www.ilo.org. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Usman, A. (2011). Work Stress Experienced by the Teaching Staff of University of the Punjab. International Journal of Business and Social Science, 202.
- Vanessa A. Melisa P. y Sonia Ordoñez. Diseño guía de prevención de riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos en la modalidad de teletrabajo en casa desde el SG SST en el contexto de la emergencia sanitaria por covid-19
- Zea, N. B. (2 de 7 de 2011). revistas.udea.edu.co. Obtenido de revistas.udea.edu.co: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11369/10646>