

Fecha de elaboración: 03.05.2021 [del RAI]			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Comparación de factores de riesgo psicosocial en Sured 2019 - 2020			
Autor(es): Angie Fuentes González			
Tutor(es): Gregorio Puello Socarras			
Fecha de finalización: 03.05.2021			
Temática: Factores de Riesgo Psicosocial			
Tipo de investigación: Descriptiva - Cuantitativa			
Resumen: El presente estudio se realizó con el fin de identificar los factores de riesgo psicosocial que tuvieron alguna variación en su nivel entre el año 2019 y 2020, a partir de una metodología descriptiva cuantitativa, para ello se utilizaron los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial efectuada en 2019 y 2020, la comparación llevo a identificar elementos o características que se gestaron por la contingencia sanitaria que se presentó a causa de la pandemia COVID-19 y el cambio de modalidad de trabajo siendo este en el 2020 una forma de trabajo en casa y en el 2019 una forma de trabajo cien por ciento presencial.			
Palabras Clave: Riesgo, factor de riesgo psicosocial, condiciones de trabajo, estrés, carga física, carga mental, factores individuales, factores intralaborales, factores extralaborales, rendimiento laboral.			
Planteamiento del problema: “Una medida obligada y lógicamente apresurada, que nos ha demostrado que querer es poder, pero que, a la vez, ha evidenciado algunas carencias y necesidades en infraestructura tecnológica, organización y regulación”, (Cristóbal Malet, 2020) nos permiten identificar que las estimaciones para el trabajo en casa debido a la contingencia sanitaria derivada de la pandemia por Covid-19 no está muy alineado con el esquema concebido para el teletrabajo, que al ser gestado desde una planificación puede generar condiciones óptimas para su desarrollo . Muy probablemente la organización del trabajo no estaba pensada en una forma de trabajo en casa y la adaptación repentina de figurar en diferentes contextos en un mismo espacio pudo presentar dificultad en la manera de organizar las tareas laborales y del hogar cuando todas se vieron abocadas a un mismo espacio físico.			

La medida imprevista de trasladar el entorno laboral a los hogares de los colaboradores de Matrix Grupo Empresarial como respuesta a las medidas de control establecida para minimizar la propagación del COVID -19, incremento la presencia de tensión en la ejecución diaria de las labores evidenciado a través de incapacidades asociadas con molestias como migrañas, espasmos, inconvenientes para dormir, debido a estas situaciones presentadas en dicho periodo se busca establecer los factores de riesgo psicosocial afectados para de esta manera implementar medidas de intervención que permitan minimizar el riesgo y generar un ambiente que brinde las herramientas y procedimientos alineados con la nueva modalidad de trabajo.

Pregunta: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que incrementaron su nivel en el año 2020 en Matrix Grupo Empresarial, comparados con los resultados del año 2019?

Objetivos:

General: Describir los factores de riesgo psicosocial que incrementaron en el año 2020 en la compañía Matrix Grupo Empresarial s.a.s.

Específicos:

1. Realizar comparación de los factores de riesgo psicosocial identificados en la evaluación realizada a los colaboradores de Matrix Grupo Empresarial en el año 2019 y 2020.
2. Identificar que índices de factores de riesgo psicosocial tuvieron mayor presencia de acuerdo con la evaluación realizada en octubre de 2020.
3. Describir las condiciones que cambiaron de un año a otro y que están relacionadas con cada dimensión que presento una variación en el nivel de riesgo.

Marco teórico:

Los principales referentes teóricos son los siguientes: La Teoría del ajuste Persona-Entorno, La Teoría eco- sistémica, El enfoque del sistema, La Teoría General de Sistemas y La teoría de los dos factores, las cuales permiten abordar marcos de explicación frente a las interacciones entre

las condiciones el entorno laboral y como estas podrían influir en el bienestar de las personas que hacen parte de una organización, permiten además identificar los motivantes que hacen parte del desarrollo del ser humano, son diferentes puntos de vista en torno a la temática y dan una visión amplia de la influencia que las organizaciones así como los colaboradores tienen en los objetivos tanto organizacionales como personales.

De otra parte, es necesario conocer temas relacionados con las condiciones laborales específicas del teletrabajo, y las clasificaciones de los mimos, pues están dan un panorama amplio de cuáles son las características de la forma de trabajo actual que están enfrentando los trabajadores a los cuales se les aplico la batería de riesgo psicosocial.

El detalle del marco conceptual se ubica en las páginas 18 a la 30

Método:

Se realizo un estudio descriptivo – cuantitativo, en el cual mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial que está compuesta por el cuestionario de factores intralaborales, cuestionario de factores extra - labores, cuestionario de factor de riesgo y ficha de datos básicos, se compararon los datos e identificaron variaciones de un año a otro. El detalle de la metodología se encuentra en las páginas 31 a 34

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Se evidencia variación en las siguientes dimensiones Intralaborales: Principalmente en los dominios Características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño, las cuales hacen parte del dominio liderazgo y relaciones sociales. En el dominio de control de trabajo se disminuye el nivel de riesgo en la claridad del rol. Las relacionadas con demanda del trabajo incrementaron el control y autonomía del trabajo, demandas ambientales y esfuerzo físico, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demanda de la jornada de trabajo y por último en el dominio de recompensa el riesgo derivado de la pertenencia a la organización aumento. Se identificación variaciones en las siguientes dimensiones Extralaborales: Tiempo fuera del trabajo e influencia del entorno extralaboral.

El detalle de los resultados se puede observar en las páginas 35 a 42.

Conclusiones:

En términos generales, al identificar cada una de las dimensiones que tuvieron una variación entre el año 2019 y 2020, y al describir las condiciones del contexto laboral o familiar que habían cambiado en este periodo, se puede percibir que se presentaron cambios significativos debido a las condiciones de trabajo que se debieron adoptar por las restricciones generadas por la pandemia del COVID-19, lo que posiblemente influyó en la percepción de los colaboradores frente a algunas dimensiones específicas.

Las conclusiones relacionadas con cada dimensión se ubican en las páginas 43 a 45

Productos derivados:

No aplica dentro del estudio, sin embargo, producto de la descripción de resultados se pueden establecer planes de acción frente a la modalidad de teletrabajo adoptada por la organización.

Comparación de factores de riesgo psicosocial en Sured durante los años 2019 - 2020

Angie L. Fuentes

Cod. 11206112

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

28 de marzo de 2021

Comparación de factores de riesgo psicosocial en Sured durante los años 2019 - 2020

Angie L. Fuentes

Cod. 11206112

Gregorio Puello Socarras

Director

Corporación Universitaria Unitec

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

28 de marzo de 2021

Tabla de Contenido

Introducción	11
Justificación	15
Planteamiento del problema	17
Preguntas de investigación	18
Objetivo	19
Objetivos específicos	19
Marco Teórico	20
Antecedentes de la investigación	20
Referente teórico	21
<i>La teoría del ajuste Persona- Entorno</i>	22
<i>La teoría eco – sistémica</i>	22
<i>El enfoque del sistema</i>	22
<i>La teoría General de Sistemas</i>	23
<i>Teoría motivación e higiene de Herzberg</i>	23
Marco Conceptual	24
Teletrabajo	24
<i>Teletrabajo Autónomo</i>	24
<i>Teletrabajo Suplementario</i>	25
<i>Teletrabajo Móvil</i>	25
<i>Trabajo en casa</i>	25
Riesgo Psicosocial	26
Batería de riesgo psicosocial	27
<i>Condiciones Intralaborales</i>	28
<i>Condiciones Extralaborales</i>	29
<i>Evaluación del Estrés</i>	30
<i>Condiciones Individuales</i>	31
Marco Metodológico	33
Muestra	33
Instrumento	34
<i>Cuestionario de Factores de Riesgo Social Intralaboral</i>	34
<i>Cuestionario de Factores de Riesgo Social Extralaboral</i>	34
<i>Cuestionario para la evaluación del estrés</i>	34
<i>Ficha de datos generales</i>	35
<i>Consentimiento informado</i>	35
<i>Procedimiento</i>	35

Resultados	37
Resultados cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral	37
Resultados cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral	38
Comparativo factor de Estrés	39
Comparativos datos sociodemográficos	39
Identificación de dimensiones con variación	43
Conclusiones	45
Anexo A	48
Bibliografía	49

Tabla de Figuras

Tabla 1. Definición dominios y dimensiones intralaborales	18
Tabla 2. Dimensiones Extralaborales	20
Tabla 3. Dimensiones sociodemográficas	21
Tabla 4. Valoración de Riesgo	22
Tabla 5. Resultados factores de riesgo intralaboral	27
Tabla 6. Resultados factores de riesgo extralaboral	28
Tabla 7. Resultado factor de estrés	29
Tabla 8. Variación factores de riesgo intralaboral	34
Tabla 9. Variación factores de riesgo extralaboral	34

Resumen

El presente estudio nos permite de identificar los factores de riesgo psicosocial que tuvieron alguna variación en su nivel de riesgo entre el año 2019 y 2020, a partir de una metodología descriptiva cuantitativa, para ello se utilizaron los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial efectuada en el mes de octubre de 2019 y en el mes de octubre de 2020, mediante una matriz comparativa se revisó cada una de las mediciones y cuál fue su nivel de riesgo en cada uno de los dos años tomados como referencia.

Teniendo en cuenta los factores de riesgo psicosocial que tuvieron mayor nivel de riesgo en el año 2020 se describieron aquellas características organizacionales o personales que pudieron incidir en dicho incremento, así como en la disminución de riesgo que también se evidencio en uno de los factores, lo que llevo a identificar elementos o características que se gestaron por la contingencia sanitaria que se presentó a causa de la pandemia COVID-19 y el cambio de modalidad de trabajo siendo este en el 2020 una forma de trabajo en casa y en el 2019 una forma de trabajo cien por ciento presencial.

Palabras Clave

Riesgo, factor de riesgo psicosocial, condiciones de trabajo, estrés, carga física, carga mental, factores individuales, factores intralaborales, factores extralaborales, rendimiento laboral

Introducción

La modalidad y situación laboral de los trabajadores en Colombia durante el año 2020, se vio afectada debido a las medidas de prevención propuestas por el gobierno distrital y nacional en el marco de la pandemia por el brote del COVID-19, uno de los comunicados de la organización mundial de la salud refiere durante este proceso:

La OMS y las autoridades de salud pública de todo el mundo están actuando para contener el brote de COVID-19. Sin embargo, este momento de crisis está generando estrés en la población. Estas consideraciones de salud mental fueron elaboradas por el Departamento de la OMS de Salud Mental y Uso de Sustancias, como mensajes dirigidos a diferentes grupos clave para apoyar el bienestar psicosocial y la salud mental durante el brote de COVID-19. (OMS, 2020)

Los cambios generados en las condiciones laborales, sociales, económicas y familiares, presentes durante la pandemia, probablemente generaron un incremento en la presentación de factores de riesgos psicosociales, es por ello relevante identificar mediante la comparación de los resultados de los diferentes cuestionarios que componen la Batería de riesgo psicosocial del 2019 -2020, cuáles son los riesgos psico sociales específicos que presentaron dicha novedad para de este modo poder establecer medidas de intervención que permitan a la compañía minimizar el riesgo presentes causados por las nuevas formas de trabajo que se establecieron a raíz de las medidas de bioseguridad enmarcadas por el aislamiento preventivo y la modalidad de trabajo en casa. (Castellanos, 2020)

Desde el 2008 la gestión en Seguridad y Salud en el trabajo está centrada en la persona, a través de la resolución 2646 de 2008 el Ministerio de la Protección Social definió:

Las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación del origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional. (Ministerio de protección social, 2008)

En el 2010 fue diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana, la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial “la que busca identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios” (Ministerio de Protección Social, 2010) es así como el gobierno busco dar lineamientos que permitan la prevención o en casos necesarios la intervención frente a los factores de riesgo identificados y de esta manera también hacer un acercamiento a la búsqueda de origen de estrés laboral.

Este esquema es un complemento ya que en el 2019 el (Ministerio del trabajo mediante la Resolución 2404 de 2019), integra a la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, documentos que soportan y dan una base a la intervención es una guía que establece protocolos específicos de atención a la población trabajadora que presenta en sus resultados niveles de riesgo psicosocial que se consideren objeto de intervención prioritaria.

En marzo de 2020, con la llegada del SARS-COV-2 (COVID-19) al país y la emergencia sanitaria decretada, se empieza a incrementar la necesidad de hacer frente a los factores de

Riesgos Laborales asociados a los factores psicosociales, y el bienestar y salud de los colaboradores empieza a tener un rol de mayor notoriedad en los diferentes entornos laborales. en función de esto el ministerio de trabajo en octubre de 2020 mediante la circular 064 expone cuales son las mediciones mínimas que las empresas deben abordar y pone de presente la importancia de la salud mental en los entornos laborales; en esta se pone de manifiesto elementos o características del entorno social, familiar, asociados a sentimientos como frustración, preocupación por contagio, desesperanza por el futuro, entre otro tópico de sentimientos y emociones que frente a otro contexto no hubiesen captado la atención del gobierno ni de las compañías que ven afectada su productividad con una fuerza laboral enfrentada a diversas dificultades sociales que impactan su desarrollo en todos los ámbitos (Cabrera, 2020)

Al realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales, se identifican qué factores se encuentran en situación adecuada que nos indique factores protectores dentro de la compañía y no solo esto si no que adicionalmente permita tener claridad de los factores que requieren intervención inmediata para promover el estado de bienestar de los colaboradores, es así que dando cumplimiento a la resolución 2404 de 2019 y a la circular 064 de 2020 MATRIX GRUPO EMPRESARIAL SAS realizala evaluación de factores de riesgo psicosocial de forma virtual a todo su personal para el año 2020, y teniendo en cuenta el uso del mismo instrumento para la evaluación del riesgo en el periodo 2019, se realiza la comparación de riesgo que incrementa y que puede estar dado por lasnuevas condiciones generadas por el trabajo en casa.

Los instrumentos que conforman la Bateria y que fueron utilizados en la presente evaluación de factores de riesgo psicosocial son los siguientes:

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, cuestionario de factores extralaboral, cuestionario para la evaluación del estrés y ficha de datos generales (Sociodemográficos).

A través de los anteriores instrumentos se evaluó el riesgo psicosocial de MATRIX GRUPO EMPRESARIAL SAS y las demandas de estrés a las cuales se encuentran expuestos sus trabajadores vinculados con la compañía.

Justificación

La nueva modalidad de trabajo, generado en gran parte de las compañías colombianas a causa de las medidas de aislamiento preventivo, presenta un nuevo desafío en la gestión del talento humano, nos enfrentó a cambios inesperados que impulsaron la creación de un nuevo esquema de trabajo que trae consigo elementos a considerar en términos de salud y bienestar de los colaboradores.

Este cambio que se dio de manera repentina genero reestructuración no solo en la socialización de los miembros de la organización, sino también afecto los esquemas de liderazgo, delegación de tareas, seguimiento al cumplimiento de objetivos.

Como lo refiere Cristóbal Malet, “este cambio no permitió una planificación que guiara una modalidad de trabajo en casa con los elementos a considerar en esta implementación” (Cristóbal Malet, 2020), al no darse este cambio en las condiciones que resguardaran el bienestar de los trabajadores, se vio un incremento en el nivel de probabilidad de los riesgos psicosociales, es relevante identificar cuáles son los riesgos más sensibles a este incremento en la probabilidad, para que en el momento de establecer el trabajo en casa como una constante de algunas organizaciones colombianas se generen planes de acción e intervención que minimicen el riesgo y nos permitan establecer elementos que favorezcan la salud mental de los trabajadores en este

nuevo esquema de trabajo, favoreciendo de igual manera la productividad en las organizaciones que mantengan el trabajo en casa como la nueva forma de relación laboral.

Es relevante identificar cuales factores de riesgos psicosociales pudieron incrementar debido a los cambios en la modalidad de trabajo, y de esta manera brindar oportunidades de intervención y adaptación de medidas de gestión de talento humano que permitan estabilizar los procesos de supervisión, control, asignación de tareas.

Al realizar un comparativo de las evaluaciones realizadas en la organización en el año 2019 y 2020, e identificar los cambios en la operación normal de la organización debido a los cambios que se dieron a razón de las medidas de confinamiento se establecerá una relación en los factores que influyeron en los resultados para así generar un plan de intervención encaminado a adoptar medidas de control y nuevas metodologías que regulen la nueva modalidad de trabajo.

Al comparar las variables que decrecieron como probabilidad del cambio en el modelo de trabajo las acciones de intervención se encaminaran a estructurar de manera articulada las condiciones de trabajo en términos de factores intralaborales, lo que favorecerá a la organización en relación con la salud de los colaboradores y al favorecimiento de la productividad laboral.

Planteamiento del problema

“Una medida obligada y lógicamente apresurada, que nos ha demostrado que querer es poder, pero que, a la vez, ha evidenciado algunas carencias y necesidades en infraestructura tecnológica, organización y regulación”, (Cristóbal Malet, 2020) nos permiten identificar que las estimaciones para el trabajo en casa debido a la contingencia sanitaria derivada de la pandemia por Covid-19 no está muy alineado con el esquema concebido para el teletrabajo, que al ser gestado desde una planificación puede generar condiciones óptimas para su desarrollo . Muy probablemente la organización del trabajo no estaba pensada en una forma de trabajo en casa y la adaptación repentina de figurar en diferentes contextos en un mismo espacio pudo presentar dificultad en la manera de organizar las tareas laborales y del hogar cuando todas se vieron abocadas a un mismo espacio físico.

La medida imprevista de trasladar el entorno laboral a los hogares de los colaboradores de Matrix Grupo Empresarial como respuesta a las medidas de control establecida para minimizar la propagación del COVID -19, incremento la presencia de tensión en la ejecución diaria de las labores evidenciado a través de incapacidades asociadas con molestias como migrañas, espasmos, inconvenientes para dormir, debido a estas situaciones presentadas en dicho periodo se busca establecer los factores de riesgo psicosocial afectados para de esta manera implementar medidas de intervención que permitan minimizar el riesgo y generar un ambiente que brinde las herramientas y procedimientos alineados con la nueva modalidad de trabajo.

Preguntas de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que incrementaron su nivel en el año 2020 en Matrix Grupo Empresarial, comparados con los resultados del año 2019?

Objetivo

Describir los factores de riesgo psicosocial que incrementaron en el año 2020 en la compañía Matrix Grupo Empresarial s.a.s.

Objetivos específicos

1. Realizar comparación de los factores de riesgo psicosocial identificados en la evaluación realizada a los colaboradores de Matrix Grupo Empresarial en el año 2019 y 2020.
2. Identificar que índices de factores de riesgo psicosocial tuvieron mayor presencia de acuerdo con la evaluación realizada en octubre de 2020.
3. Describir las condiciones que cambiaron de un año a otro y que están relacionadas con cada dimensión que presento una variación en el nivel de riesgo.

Marco Teórico

Antecedentes de la investigación

La problemática suscitada por la pandemia Covid 19, permitió el desarrollo de investigaciones relacionadas al impacto psicosocial generado en entornos laborales entre las cuales dentro de estas encontramos la siguiente investigación “Influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de las empresas de gestión de desechos por el Covid -19” en la cual se evidencia un porcentaje del 75% de estrés en el contexto del Covid -19 identificando variables como temor por reducción de asignación salarial, temor al contagio, incremento en la carga laboral. (Velástegui, 2020)

“La prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debido al COVID-19. Recomendaciones para el Empleador” (Ministerio de Trabajo y Economía Social). 2020), el gobierno español frente a las situaciones que se generan en los entornos laborales de distancia, deja ver unas precauciones relacionadas con la falta de planificación de esta modalidad de trabajo y describe falencias presentes en las organizaciones que se abocaron a este tipo de trabajo sin tener los mínimos establecidos para que se pudiesen mitigar efectos nocivos para los colaboradores, pero que sin embargo se debieron adaptar rápidamente por la coyuntura mundial causada por la pandemia, a su vez el documento presenta una serie de herramientas que las organizaciones pueden llegar a implementar para disminuir el impacto del cambio apresurado de la modalidad de trabajo regular.

Cabe resaltar que en este análisis no solo se deben tener en cuenta los factores asociados específicamente al trabajo, confluyen en este tipo situaciones diversos escenarios que hacen que el desarrollo general del ser humano se vea impactado desde diferentes vertientes, ejemplo de ello es un confinamiento al que esta generación nunca se había expuesto y que por ende las herramientas de afrontamiento no están desarrolladas y esto necesariamente impacta en la productividad y forma de trabajo así este elemento no dependa del empleador, sin embargo va a incidir en la percepción general del individuo. (Martínez, 2001)

De otra parte, en Guayaquil se realiza la investigación “Impacto del COVID 19 en el Empleo”, donde se expone un informe denominado de coyuntura #3 sobre la influencia de las condiciones de trabajo en el contexto de la pandemia del covid19, relacionada con agotamiento laboral y el conflicto de la relación trabajo y relaciones personales.

El informe presenta el resultado de la evaluación 1054 trabajadores de una zona específica de guayaquil, obtenida durante el mes de junio de 2020. Se percibe una disminución en el ingreso económico del 80% de los encuestados durante la pandemia, también se identificó la ampliación de jornadas laborales.

Se pudo identificar que se presentó una disminución en la retribución económica y una difusión de límites entre el entorno laboral y el entorno personal, coincidieron como los elementos de mayor impacto en el marco de la pandemia. (Aguirre, 2020). Es importante identificar al teletrabajo como un modelo que se adoptó en diferentes compañías para mejorar las condiciones de los colaboradores, sin embargo, cuando la implementación de este modelo no es planificado y estructurado puede presentar efectos que no se tenían concebidos en los inicios de este tipo de trabajo. (Morales, 2011)

Referente teórico

Es clave establecer cuales perspectivas teóricas soportaran el análisis de los resultados adscritos para dar un contexto no solo al análisis de la información sino a la propuesta de intervención, los preceptos teóricos que se consideran con este objetivo son:

La Teoría del ajuste Persona-Entorno

Evalúa como las condiciones individuales y las condiciones propios del trabajo, afectan los procesos de calidad de vida del trabajador. La no integración adecuada entre estas dos condiciones puede afectar la productividad; y si se identifica la posición del empleador, como la brecha entre las habilidades y conocimientos específicos solicitados en un cargo no están alineadas con quien lo ocupa. (Báez, 2010)

La Teoría eco- sistémica

El sistema ecológico es dinámico, ubica al individuo de acuerdo con los entornos en que se interrelaciona y como estos interactúan permanentemente afectando el desarrollo. En este enfoque los diferentes entornos afectan la conducta. En este modelo las interconexiones ambientales e individuales permanecen en una dinámica que permea el comportamiento del individuo (Linares, 2002), los sistemas que tienen relación entre sí de acuerdo con esta teoría son: Microsistema, Mesosistema, Exosistema y Macrosistema.

El enfoque del sistema

El enfoque de sistemas tiene como base la definición de Ludwig von Bertalanffy, que si bien tiene una base sobre la biología y la física influyo sobre la forma de percibir las interacciones sociales y humanas y como estas afectan el desarrollo y dinámica de las mismas. (Arnol, 1998)

Cada sistema se puede definir en función de la complejidad que represente, teniendo en cuenta que siempre va a existir un relacionamiento e interacción entre los diferentes sistemas. (Schein, 1993)

La Teoría General de Sistemas

Si se percibe a la compañía como parte integral de un todo y que su interrelación con el individuo se integra a los objetivos personales, se podría identificar como todas las relaciones que se presentan en un contexto laboral influyen permanentemente en el resto de entornos o sistemas con los cuales el colaborador también tiene relación, y de esta manera este contexto laboral cuidaría más esta interacción con sus colaboradores pues a su vez el sano desarrollo del estos en sus diferentes contextos favorece directamente los resultados esperados como organización (Gutiérrez, 2013)

Teoría motivación e higiene de Herzberg

Esta postura teórica identifica dos factores aquellos que permiten la motivación del individuo pero que en su ausencia se convertirían en factores de insatisfacción, entre estos podemos identificar factores económicos, condiciones físicas o del entorno donde se desempeña la labor, entre otros, es importante identificar de acuerdo al entorno social, económico específico cuales serían los factores motivacionales ya que estos pueden variar de acuerdo a la población y las condiciones específicas del individuo o grupo que tenga características similares (Herzberg, 2017)

Marco conceptual

Es importante contextualizar los temas relacionados con este estudio, uno de estos corresponde al concepto y normativa relacionada con el teletrabajo, según la Ley 1221 de 2008 (Decreto reglamentario 0884 de 2012)

El Teletrabajo es 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 información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en sitio específico de trabajo. (Congreso de la república, 2008)

Teletrabajo

Se concibe como la modalidad de trabajo a distancia el cual se ejecuta haciendo uso de herramientas tecnológicas que permiten el desarrollo de la función sin estar en el sitio de trabajo de manera presencial, en el contexto legal colombiano existen tres esquemas diferentes de Teletrabajo.

Teletrabajo Autónomo

En este esquema de teletrabajo no hay desplazamiento del teletrabajador a un sitio específico en ningún momento de su contrato laboral, el define su sitio de trabajo, sin embargo, la organización debe garantizar que el espacio y elementos utilizados para el desarrollo normal de las tareas sean adecuadas y estén acordes con los planteamientos y

regulaciones en términos de salud del trabajador.

Teletrabajo Suplementario

El esquema de teletrabajo suplementario da la posibilidad de establecer contractualmente la ejecución presencial de las tareas en algunos momentos específicos y acordados por las dos partes y definir algunos momentos en los que el trabajador va a asumir su rol en otro espacio diferente a las instalaciones de las oficinas, en todo caso el empleador también debe garantizar que los elementos y herramientas para la ejecución de las laborales aun cuando sean por periodos o días específicos de la semana cumpla con los estándares mínimos de seguridad para el colaborador.

Teletrabajo Móvil

Este esquema de trabajo definido en la legislación colombiana da flexibilidad al teletrabajador de ejercer su rol en distintos espacios ya que el desarrollo de las mismas este asociado a la utilización de dispositivos móviles, desde los cuales puede desarrollar sus tareas y ejercer sus obligaciones sin que estas dependan de un lugar definido para su desarrollo.

Trabajo en casa

Al presentarse las medidas preventivas frente a la pandemia Covid -19 se establecen unos parámetros o normativas específicas no para teletrabajo sino modalidad de “trabajo en casa”,

Se establece, en atención a la emergencia sanitaria del Covid-19, el Gobierno Nacional expidió la Circular 041 del 2 de junio de 2020 con el fin de establecer los lineamientos sobre el trabajo en casa, como modalidad ocasional, temporal y excepcional, que deben acatarse por parte de empleadores, empleados y administradores de riesgos laborales. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Si bien hay unos parámetros establecidos por el ministerio de trabajo que regulan el trabajo en casa, y relacionados con los límites existentes entre el entorno laboral y el entorno familiar y personal en la práctica es importante identificar si estas pautas están siendo adaptadas por los empleadores y se están ofreciendo espacios de respeto relacionados con las horas laborales pactadas, los tiempos de descanso incluso las pausas activas que promueven la salud y bienestar de los trabajadores.

Teniendo en cuenta la implementación del trabajo en casa es relevante reconocer o identificar los factores o condiciones afectadas dado que estos lineamientos permiten un traslado del entorno laboral al entorno personal de manera poco planificada, es importante tener presente que se puede presentar un deterioro en términos de salud no solo física sino también mental (López-Medina, 2014).

Riesgo Psicosocial

Lo podemos definir en el entorno laboral como las condiciones asociadas al trabajo que inciden en la salud del trabajador no solo en un ámbito físico sino psicológico y que su resultado final puede verse definido por situaciones o estados de estrés en el colaborador.

(Rubinni, 2012). Rubinni también identifica en su ponencia de las VII jornadas de sociología de la Universidad Nacional de La Plata, y acercándonos un poco más a los riesgos derivados de una modalidad de teletrabajo hay un elemento clave a tener en cuenta a la hora de evaluar los riesgos psicosociales, y en este ámbito del teletrabajo un factor que cobra gran relevancia es los límites definidos o por el contrario difusos en los entornos laborales, familiares e incluso privados, ya que al verse todos los entornos confluyendo de manera permanente en un mismo espacio pueden generar en el colaborador una percepción de falta de control, de falta de autonomía frente a sus propios espacios lo que exige el desarrollo de nuevas competencias que

estén alineadas con estas nuevas demandas del entorno el cual se ve permeado por su actividad laboral cotidiana.

Es importante mediar la regulación legal que se tiene en torno al teletrabajo, no solo abordar el desarrollo de herramientas, cualidades, características o competencias de los teletrabajadores, para minimizar la posibilidad de incrementar los niveles de riesgo psicosocial por el entorno de trabajo en casa o teletrabajo, es igual de importante revisar e identificar los elementos que como organización se deben adoptar para aportar al desarrollo de estos elementos que hacen parte de la nueva realidad y que deben llevarnos tanto a organizaciones como a individuos a promover factores protectores que hagan de esta nueva modalidad de trabajo un entorno seguro (Mieres, 2011).

Por otra parte, la salud mental también puede verse afectada en los siguientes aspectos: Sobrecarga de trabajo, afectando al teletrabajador en sus horarios y ritmos biológicos, autonomía que antes no era propia del rol, dificultad en la higiene del sueño, dispersión frente a las tareas, incertidumbre frente a la tarea y a los resultados. (Cabaleiro, 2010)

Al conocer este tipo de afectaciones en personas que trabajan desde casa, permite una identificación cercana de la percepción de los colaboradores y como se pudieron ver afectados a causa de ejecutar las funciones de trabajo diarias en un contexto diferente y sin claridad en la forma degenerar control.

Batería de Riesgo Psicosocial

Los elementos para evaluar en la batería de riesgos social son de factores intralaborales, extralaborales, factor de estrés e información sociodemográfica

Condiciones intralaborales

Son las determinaciones específicas de cada compañía en relación con la organización de su estructura, trabajo, que inciden en la percepción de bienestar del colaborador. Se emplearon dos cuestionarios que evaluaban este tipo de factor de riesgo:

El primero orientado a colaboradores identificados en un alto nivel jerárquico, liderando procesos y técnicos, el segundo aplicado al personal con cargos auxiliares y operativos, dentro de esta condición la herramienta proporcionada por el gobierno para las respectivas mediciones presenta la información avalando diferentes dominios.

Hace referencia detallada de las dimensiones implicadas en cada uno de los dominios relacionados con las condiciones intralaborales.

Tabla 1. Definición dominios y dimensiones intralaborales

DOMINIOS	DEFINICION – DIMENSIONES
DEMANDAS DEL TRABAJO	<p>DEMANDAS CUANTITATIVAS: Relacionadas con cantidad de trabajo vs tiempo otorgado para hacerlo.</p> <p>DEMANDAS DE CARGA MENTAL: procesamiento cognitivo que conlleva la función y que involucran procesos mentales de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.</p> <p>DEMANDAS EMOCIONALES: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea y que pueden interferir emocionalmente al colaborador.</p> <p>EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO: El impacto del cargo en el proceso, en la compañía o en los demás colaboradores.</p> <p>DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO: Condiciones del lugar de trabajo y si existe esfuerzo físico propio de la tarea.</p> <p>DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO: Tiempo laboral que se emplea el colaborador para el desarrollo de sus funciones y también el que usa para periodos de descanso.</p> <p>CONSISTENCIA DEL ROL: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.</p> <p>INFLUENCIA DEL AMBIENTE LABORAL SOBRE EL EXTRALABORAL: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p>

<p>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</p>	<p>CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p> <p>OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y USO DE HABILIDADES Y DESTREZAS: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p> <p>PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.</p> <p>CLARIDAD DE ROL: Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.</p> <p>CAPACITACIÓN: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p>
<p>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</p>	<p>CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.</p> <p>RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.</p> <p>RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p> <p>RELACIÓN CON LOS COLABORADORES (SUBORDINADOS): Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.</p>
<p>RECOMPENSA</p>	<p>RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN: Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.</p> <p>RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA: Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su Trabajo</p>

Fuente: batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, manual general, páginas 24 y 25.

Condiciones Extralaborales

Las condiciones extralaborales están asociadas a aspectos sociales, familiares, económicos propios del colaborador y que indican en el desarrollo general del mismo.

Las dimensiones extralaborales que se evaluaron son las siguientes:

Tabla 2. Dimensiones Extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	<p>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.</p> <p>RELACIONES FAMILIARES Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.</p> <p>COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.</p> <p>SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR: rata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.</p> <p>CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO: 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.</p> <p>INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.</p> <p>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.</p>

Fuente: batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, manual general, página 26.

Evaluación del estrés

Para la evaluación de los factores individuales se encuentra la evaluación de sintomatología del estrés, entendida esta como la forma de abordar las diferentes situaciones que demanda el entorno a un individuo sobre todo cuando identifica una que estas demandas atentan contra su integridad en el cuestionario abordado para medición de factor de estrés, se valoran 31 síntomas asociados a los efectos del estrés que el evaluado hubiese tenido durante los últimos tres meses anteriores al proceso de evaluación.

Condiciones Individuales

Todos los elementos considerados como información básica o información sociodemográfica que son la base fundamental de cualquier colaborador en diferentes contextos permiten identificar elementos claves del desarrollo del trabajador, allí se pueden clarificar condiciones no solo personales, sino profesionales que complementan la información proporcionada por las condiciones intra y extralaborales.

Tabla 3. Dimensiones Sociodemográficas

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Fuente: batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, manual general, página 28.

En lo concerniente al proceso de valoración de riesgo psicosocial es importante dejar de presente los criterios de interpretación del riesgo y la prioridad de intervención de acuerdo con los resultados obtenidos las cuales se evidencian a continuación.

Tabla 4. Valoración de Riesgo

VALORACIÓN DEL RIESGO	CARACTERÍSTICAS DEL RIESGO	CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN
BAJO	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que serán objeto de acciones o programas de intervención, que permitan mantenerlas en esta valoración.	A pesar de ser un objetivo el nivel de riesgo básico es pertinente monitorear con frecuencia los elementos que se tipifican en este nivel para prevenir el incremento en futuras mediciones.
MEDIO	Nivel de riesgo en el que se espera una respuesta adaptada a las condiciones identificadas.	Puede representar afectación en el bienestar de los colaboradores por lo que se debe realizar seguimiento e intervención.
ALTO	Nivel de riesgo con amplia para intervención inmediata.	Indispensable el planteamiento de actividades que minimicen el riesgo, se deben tomar medidas de manera prioritaria, abogando por el control del riesgo identificado.

Fuente: batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, manual general, página 28.

Marco Metodológico

En la presente investigación utilizamos un modelo descriptivo que presenta los resultados de forma cuantitativa, la investigación busca comparar los factores de riesgo psicosociales de los colaboradores de Matrix Grupo Empresarial entre el año 2019 y 2020, mediante una encuesta estructurada que nos permita identificar las variables presentes en los colaboradores de la organización, y de esta manera validar los cambios presentes entre un año y otro.

La primera fase contempla la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial bajo el mismo instrumento que la aplicada en el año 2019, la segunda fase consolida los resultados en cada uno de las dimensiones incluidas en el instrumento, la tercera fase permite identificar las semejanzas y diferencias de cada dimensión evaluada entre los años 2019 y 2020, la última fase describe los elementos presentes o ausentes en el año 2020 que posiblemente influyeron en la variación de resultados entre los dos años validados en aquellas dimensiones donde se evidencio algún cambio.

Muestra

La participación en este estudio es del 70% de colaboradores vinculados a la compañía Matrix Grupo Empresarial s.a.s. que para el mes de octubre del año 2019 corresponde a 44 trabajadores y para el mes de octubre del año 2020 corresponde a 61 trabajadores.

Instrumento

De acuerdo con la Resolución No. 2404 del 22 de julio de 2019 se aplica la Batería de Instrumentos de factores de riesgo psicosocial establecida por el Ministerio de trabajo de Colombia y se realiza por un psicólogo especialista en salud ocupacional en la aplicación del año 2019 así como en la aplicación del año 2020; este documento está conformado para evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral o externos a la compañía así como las condiciones individuales o características propias del colaborador, de la misma forma nos permite identificar la presencia de sintomatología de estrés. Teniendo en cuenta lo anterior los instrumentos aplicados son los siguientes:

Cuestionario de Factores de Riesgo Social Intralaboral

La aplicación de este instrumento permite identificar las características propias del trabajo o de la compañía, que inciden en la salud y bienestar del colaborador, este cuestionario a su vez está clasificado en: Forma A, la cual está orientada a personal que ocupa cargos de jefatura, profesionales y técnicos, que para el caso corresponde al 84% de la muestra y la Forma B, que es aplicada al personal operativo y auxiliar, es decir el 16% de la muestra.

Cuestionario de Factores de Riesgo Social Extralaboral

El cuestionario evalúa los aspectos propios del entorno social del individuo, relacionados con nivel económico, condiciones de habitación que inciden en la percepción de bienestar general del colaborador.

Cuestionario para la evaluación del estrés

La evaluación de los factores individuales se indaga sobre 31 síntomas asociados a los efectos del estrés que el colaborador identifica como presentes durante los tres últimos meses anteriores a la aplicación del instrumento, esta evaluación se entiende como la respuesta adaptativa del individuo frente a diferentes demandas.

Ficha de datos generales

Este instrumento nos permite identificar las condiciones sociodemográficas y aspectos ocupacionales que están en constante relación con los aspectos evaluados en los cuestionarios anteriormente mencionados.

Consentimiento Informado

Un elemento incluido como parte de la aplicación y quizás el más importante hace referencia a la reserva de la información acordada mediante el siguiente documento, el cual fue socializado a los colaboradores previo a la aplicación de cada uno de los instrumentos (Ver Anexo A)

Procedimiento

Para la realización del estudio se realizaron las siguientes fases:

Fase I. Se definió el marco referencial sobre el cual se iba a realizar el estudio

Fase II. Se tomo como referencia los resultados de las aplicaciones del instrumento, realizada al 70% de los colaboradores de Matrix Grupo Empresarial s.a.s. en los años 2019 y 2020.

Fase III. Se realiza la comparación de los resultados obtenidos de los tres cuestionarios que hacen parte de la batería, así como de los datos recopilados en la ficha de datos personales.

Fase IV. Identificar y describir cuales de los factores de riesgo psicosocial presentaron diferencias entre los resultados de las aplicaciones de los dos años seleccionados.

Fase VI. Se describe en relación con los factores psicosociales intralaborales, cuáles fueron las condiciones a nivel de trabajo y organización que cambiaron entre un año y otro, con referencia a los factores psicosociales extralaborales se describen cuáles fueron los aspectos del entorno

familiar, social y económico que cambiaron entre el 2019 y 2020 y que posiblemente incidieron en las variaciones identificadas en la

Fase IV. De acuerdo con los aspectos mencionados los siguientes son los resultados obtenidos del estudio. (Tamayo, 2002)

Resultados

Resultados cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral

Mediante la matriz se pueden identificar las dimensiones evaluadas en cada uno periodos de aplicación seleccionados e identificar si se presentó un incremento del riesgo, una disminución o si el nivel de riesgo no presento variación de un año a otro.

Tabla 5. Resultados Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales

Dominio	Dimensión	Valor 2019	Valor 2020	Riesgo 2019	Riesgo 2020	Diferencia
Liderazgo y Relaciones Sociales	Características de Liderazgo	10,1	23,5	Bajo	Medio	+
	Relaciones Sociales en el Trabajo	11,2	18,1	Bajo	Medio	+
	Retroalimentación del desempeño	15,4	29,9	Bajo	Medio	+
	Relación con los colaboradores	7,2	8,3	Sin Riesgo	Sin Riesgo	=
Control del Trabajo	Claridad del Rol	23,6	17,6	Alto	Medio	-
	Capacitación	18,3	31,8	Medio	Medio	=
	Participación y Manejo del cambio	26,4	33	Medio	Medio	=
	Percepción de desarrollo de conocimiento específico	13,4	17,1	Medio	Medio	=
Demandas del Trabajo	Control y Autonomía del trabajo	37,2	51,6	Medio	Alto	+
	Demandas Ambientales y esfuerzo físico	21,8	25,9	Bajo	Medio	+
	Demandas Emocionales	21,3	22,1	Bajo	Bajo	=
	Demandas Cuantitativas	36,4	41,1	Medio	Medio	=
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	34,3	45,6	Medio	Alto	+
	Exigencias de responsabilidad del cargo	35,1	18,6	Sin Riesgo	Sin Riesgo	=

	Demanda de Carga Mental	34,5	24,9	Sin Riesgo	Sin Riesgo	=
	Consistencia del rol	16,9	16,4	Bajo	Bajo	=
	Demanda de Jornada de trabajo	20,2	29	Bajo	Medio	+
Recompensa	Sentido de pertenencia a la organización, sentimiento de estabilidad	9,2	13,5	Medio	Alto	+
	Reconocimiento y compensación	6,7	14,9	Bajo	Bajo	=

Resultados cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral

Mediante la matriz se pueden identificar las dimensiones evaluadas en el constructo en el año 2019 y en el año 2020 e identificar si se presentó un incremento del riesgo, una disminución o si el nivel de riesgo no presento variación de un año a otro.

Tabla 6. Resultados factores de riesgo Extralaboral

Constructo	Dimensión	Valor 2019	Valor 2020	Riesgo 2019	Riesgo 2020	Diferencia
Extralaboral	Tiempo fuera del trabajo	24,8	33,7	Bajo	Medio	+
	Relaciones familiares	7,2	8,5	Bajo	Bajo	=
	Comunicación y Relaciones Interpersonales	13,2	15,3	Medio	Medio	=
	Situación económica del grupo familiar	25,3	29,6	Medio	Medio	=
	Cualidades de habitad	15,8	16,4	Medio	Medio	=
	Influencia del entorno extralaboral	16,3	23,1	Bajo	Medio	+
	Desplazamiento Vivienda-trabajo-vivienda	32,3	34,9	Alto	Alto	=

Comparativo Factor de Estrés

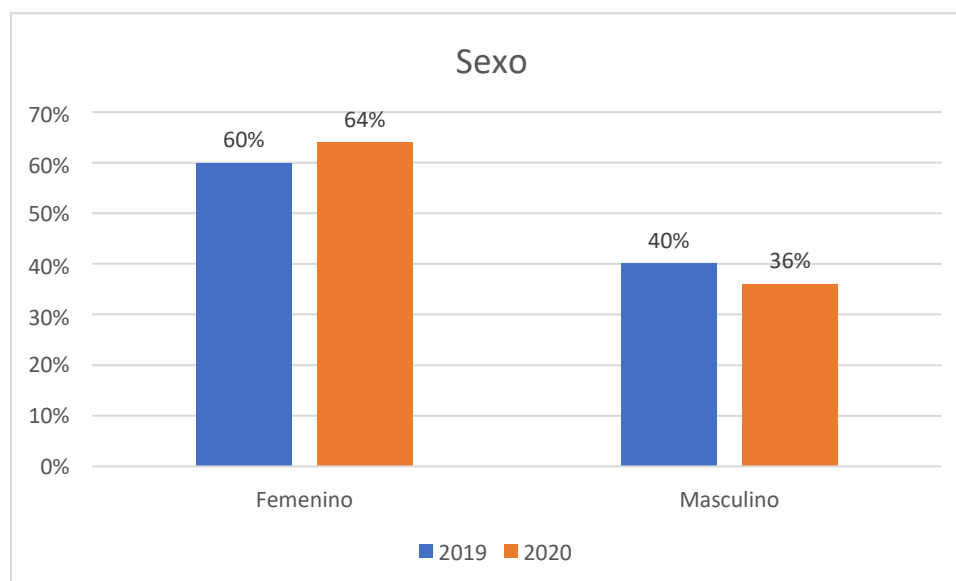
De acuerdo con la información obtenida en relación con el factor de estrés en las mediciones efectuadas en el año 2019 y 2020 se identifica que el nivel de riesgo se mantuvo y que este corresponde a Riesgo Medio.

Tabla 7. Resultado Factor de Estrés

Constructo	Valor 2019	Valor 2020	Riesgo 2019	Riesgo 2020	Diferencia
Factor de Estrés	15,9	16,4	Medio	Medio	=

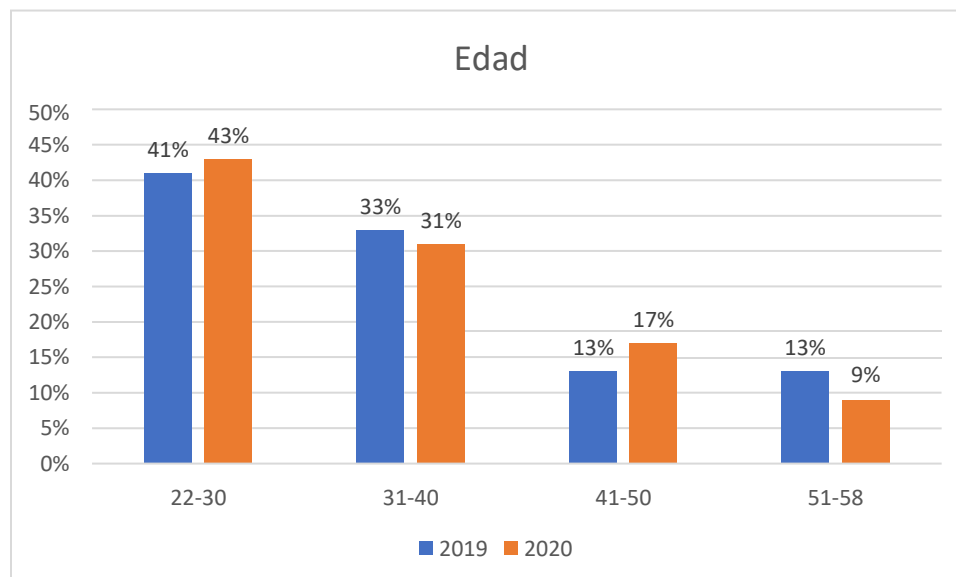
Comparativo Datos Sociodemográficos

Gráfico 1. Comparativo Sexo



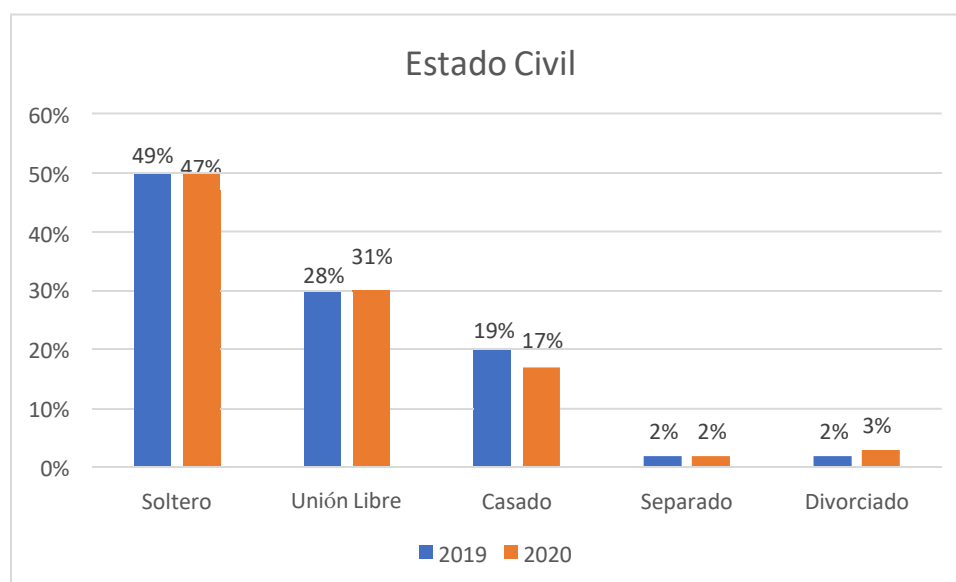
Se identifica que en los dos años tomados de referencia para el estudio el porcentaje de personal femenino vinculado a la compañía es superior al porcentaje de personal masculino activo durante la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Gráfico 2. Comparativo Edad



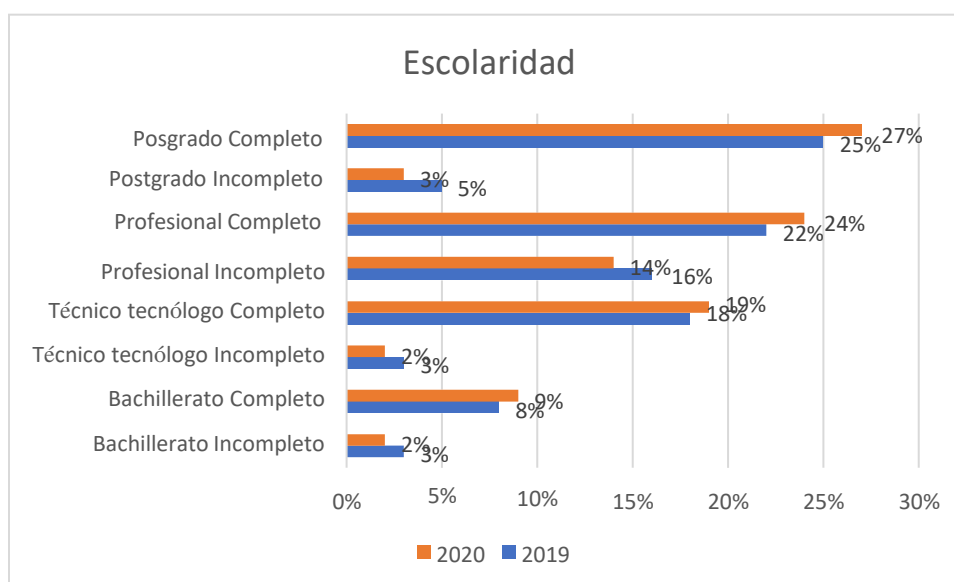
El mayor porcentaje corresponde al rango de edades entre 22-30 años, seguido del rango de edad de 31-40 años durante los dos años, se infiere que la población activa en la organización es joven sin embargo hay presencia de personal entre 41-50 y 50-58 años, aunque en menor participación.

Gráfico 3. Comparativo estado civil



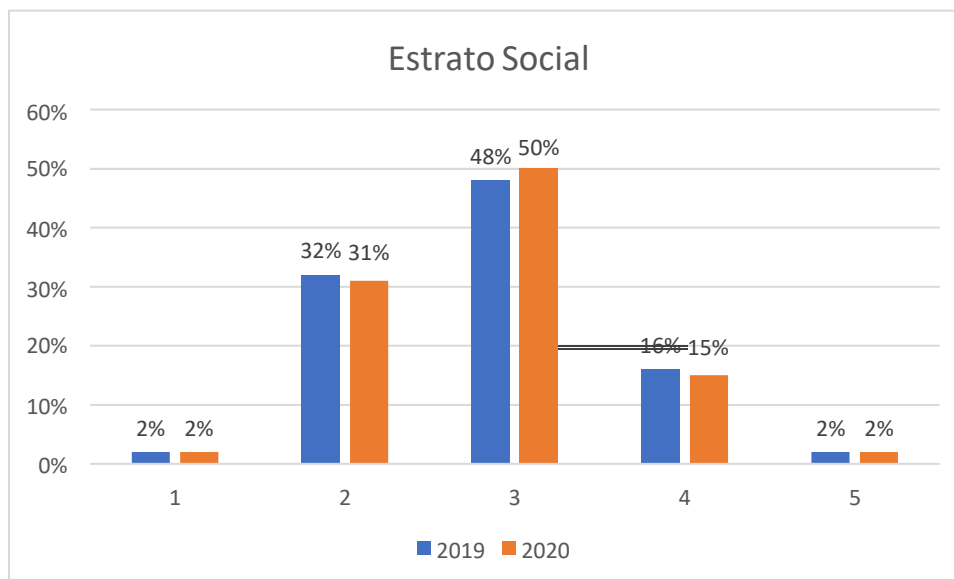
Dentro de la muestra que participo en el estudio tanto en el año 2019 como en el año 2020, la mayoría de personal tiene un estado civil soltero, sin embargo, al hacer la sumatoria del personal que vive en unión libre y el personal casado se podría inferir que los colaboradores que tienen una pareja estable con la cual conviven tiene un nivel de participación muy cercano a los colaboradores que son solteros.

Gráfico 4. Comparativo Escolaridad



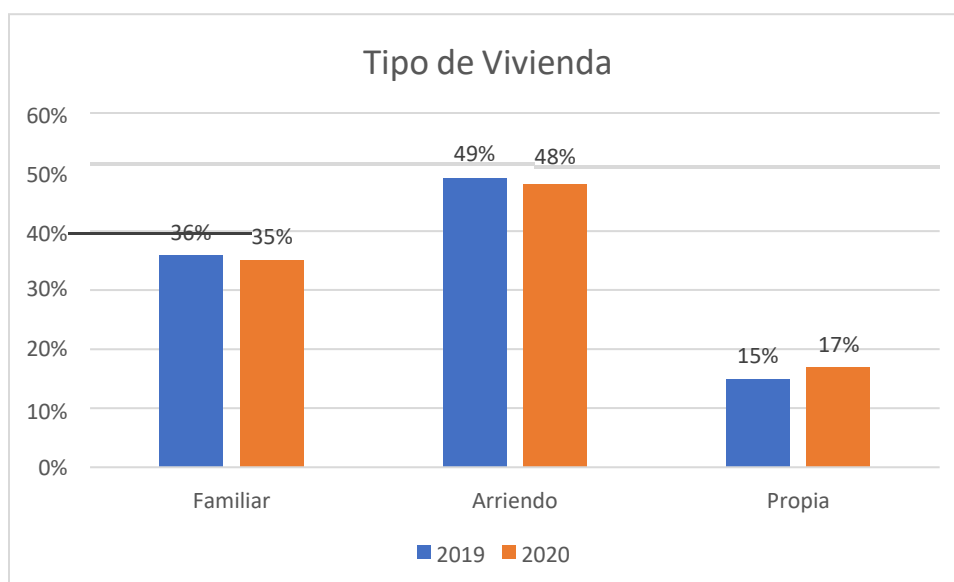
Los colaboradores que tienen como nivel de estudio un posgrado finalizado representa el mayor porcentaje de participación durante los dos años, seguido de los profesionales con pregrado culminado.

Gráfico 5. Comparativo Estrato Social



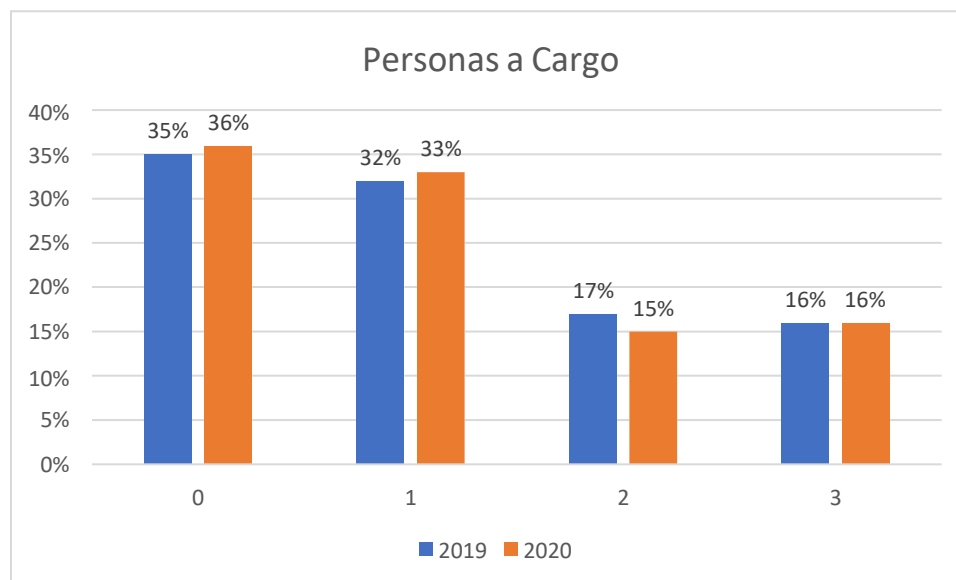
El mayor porcentaje de personal que reside en estrato social 3, de acuerdo a los resultados de los dos años validados.

Gráfico 6. Comparativo Tipo de vivienda



En el año 2019 el 49% del personal evaluado reside en vivienda arrendada y en el año 2020 el 48%; solo el 15% en el 2019 y el 17% en el 2020 residen en casa propia.

Gráfico 7. Comparativo Personas a cargo



Más del 50% del personal evaluado durante los dos años tiene personas a cargo en diferentes cantidades, el 35% en el 2019 y 36% en el 2020 no tiene personas bajo su responsabilidad.

Identificación de dimensiones con variación

A continuación, se relacionan las dimensiones de riesgo psicosocial intralaboral que presentaron una variación entre los resultados obtenidos de la evaluación realizada en octubre de 2019 y la evaluación realizada en el 2020.

Tabla 8. Variación factores de riesgo intralaborales

Dominio	Dimensión	Valor 2019	Valor 2020	Riesgo 2019	Riesgo 2020	Diferencia
Liderazgo y Relaciones Sociales	Características de Liderazgo	10,1	23,5	Bajo	Medio	+
	Relaciones Sociales en el Trabajo	11,2	18,1	Bajo	Medio	+
	Retroalimentación del desempeño	15,4	29,9	Bajo	Medio	+
Control del Trabajo	Claridad del Rol	23,6	17,6	Alto	Medio	-
Demandas del Trabajo	Control y Autonomía del trabajo	37,2	51,6	Medio	Alto	+
	Demandas Ambientales y esfuerzo físico	21,8	25,9	Bajo	Medio	+
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	34,3	45,6	Medio	Alto	+
	Demanda de Jornada de trabajo	20,2	29	Bajo	Medio	+
Recompensa	Sentido de pertenencia a la organización, sentimiento de estabilidad	9,2	13,5	Medio	Alto	+

De acuerdo con los resultados obtenidos en el constructo de riesgo psicosocial extralaboral las variaciones que se identifican entre el año 2019 y 2020 son las siguientes

Tabla 9. Variación factores de riesgo Extralaborales

Constructo	Dimensión	Valor 2019	Valor 2020	Riesgo 2019	Riesgo 2020	Diferencia
Extralaboral	Tiempo fuera del trabajo	24,8	33,7	Bajo	Medio	+
	Influencia del entorno extralaboral	16,3	23,1	Bajo	Medio	+

Conclusiones

Tomando como base la identificación de las variaciones podemos indicar que hubo un mayor el nivel de riesgo en las dimensiones: Características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño, las cuales hacen parte del dominio liderazgo y relaciones sociales. Si hacemos un paralelo de los métodos de planificación de tareas, asignación de las mismas, comunicación con los subalternos, el 100% del personal en 2020 inicio a desempeñar sus funciones en la modalidad trabajo en casa enmarcado en la emergencia sanitaria que surge por la pandemia de COVID-19, esto hizo que el contacto que antes se generaba entre jefe inmediato y subalterno en el que había comunicación permanente, resolución de dudas de manera inmediata se modificó en una planificación de tareas mediante otro tipo de recursos tecnológicos menor comunicación y mayor seguimiento, y esto no solo pudo afectar la percepción frente a esta dimensión sino que se extiende a las relaciones con compañeros, donde las interacciones son menores y se ven reducidas a espacios donde se abordan temas laborales que los incluyan como equipo, las interacciones con compañeros a nivel social se redujeron significativamente por la misma dinámica que genera el trabajo en casa. (Soria. 2010)

En el caso de la retroalimentación de desempeño en el año 2019, este proceso se realizaba de manera permanente como parte el día a día de las diferentes áreas de la organización al tener una comunicación más directa el jefe podía indicar de manera inmediata si los entregables cumplían o no con las expectativas, sin embargo en el año 2020 la retroalimentación de desempeño se realizó de manera global en el proceso de evaluación de desempeño, lo que puede ocasionar que el colaborador perciba que en su desarrollo permanente de trabajo no se le esté comunicando la pertinencia del producto entregado.

La dimensión control del trabajo tuvo una variación en el nivel de riesgo pasando de un nivel alto en el año 2019 a un nivel medio en el 2020, esta variación se podría asociar al proceso de actualización de manuales de funciones los cuales fueron construidos de manera conjunta con los jefes de área, algunos colaboradores de cada proceso y el área de talento humano, esta gestión permitió a inicios de octubre de 2020 efectuar la socialización del 100% de los manuales de funciones por cargo, lo que pudo incidir en la percepción de claridad del rol.

Los dominios control y autonomía del trabajo, demandas ambientales, esfuerzo físico, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demanda de jornada laboral presentaron un incremento en el nivel de riesgo.

Las características identificadas en control y autonomía de trabajo durante el año 2020 que cambiaron frente a las formas de control que estaban regulando el trabajo en el 2019 tienen que ver con las plataformas tecnológicas que se integraron a los seguimientos de tareas asignadas a cada área, los seguimientos identificados en el año 2019 se generaban en reuniones de área periódicas con una frecuencia no mayor a una vez por semana, sin embargo la implementación de herramientas de control automatizadas hace que el seguimiento y control establecido en el año 2020 sea permanente, esto puede generar una percepción de falta de autonomía.

Las demandas ambientales y esfuerzo físico por su parte permiten identificar que el traslado de personal a modalidad de trabajo en casa en 2020 pudo estar relacionado con el aumento de nivel de riesgo, dado que este cambio se efectuó sin el desplazamiento de elementos ergonómicos, dadas las características de la contingencia sanitaria no se efectuó traslado de escritorios y sillas, esto puede influir en la percepción de los colaboradores de tener un mayor esfuerzo físico para el desarrollo de sus funciones. (Sarmiento, 2012)

Por último, la demanda de jornada laboral se percibe como mayor a la presentada en la evaluación del 2019, al validar las condiciones relacionadas con esta dimensión en el año 2019, el personal cumplía su horario laboral en las instalaciones de la oficina las cuales cerraban su atención en este horario establecido en la jornada laboral, para laborar después de la hora estimada, se debía generar una solicitud especial para permanecer en las instalaciones, en el año 2020 al no tener esta restricción las solicitudes se han extendido a los horarios establecidos contractualmente.

La última de las dimensiones que vario fue la recompensa específicamente la relacionada con el sentimiento de pertenencia hacia la organización y la percepción de estabilidad, las condiciones que pueden identificarse que cambiaron en relación con el año 2019 tienen que ver con el retiro masivo de personal en el primer semestre del año.

Las dos dimensiones extralaborales que aumentaron en el año 2020 corresponden al tiempo fuera del trabajo e influencia del entorno extralaboral, esta percepción puede estar relacionada con el hecho de que la mayor cantidad de personas evaluadas convive con personas que paralelamente tuvieron que desempeñar alguna función (trabajo o estudio), y esto genera que el entorno extralaboral no presente un límite claro con el entorno laboral.

Los resultados descritos pueden orientar no solo un proceso de intervención específico sino además identificar las dimensiones de riesgo psicosocial que probablemente se ven afectadas directamente en la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa y como a partir de allí se pueden establecer unos parámetros que regulen la acción de los empleadores con unas políticas claras que regulen este tipo de trabajo que debido a las condiciones actuales tiende a incrementar y bajo este escenario es indispensable generar herramientas en las organizaciones que minimicen la presencia de riesgos y promuevan el bienestar general de los colaboradores (Charria. 2011).

Anexo A

Consentimiento Informado

Usted está invitado a participar en la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial de la Empresa **MATRIX GRUPO EMPRESARIAL S.A.S.**

Su Objetivo: evaluar los factores de riesgo psicosocial, cuyo fin es identificar necesidades de intervención para la prevención y/o disminución de dichos factores de riesgo, buscando la salud del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida y de sus familias, y a su vez dar cumplimiento a la Resolución 002646/2008, del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.

Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción.

Metodología Empleada: si acepta participar, se le pedirá que diligencie algunos cuestionarios que buscan recolectar información, los cuales fueron diseñados por expertos de la Universidad Javeriana por contratación del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.

Riesgos: el hecho de participar en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros.

Beneficios Para Usted Y Para La Sociedad: la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales que están presentes en la empresa **MATRIX GRUPO EMPRESARIAL S.A.S**, con el fin de implementar estrategias de intervención que puedan llegar a mitigar sus niveles de estrés, mejorar su salud, su productividad y su calidad de vida.

Personas Que Tendrá Acceso A La Información: la información que usted aportará en los cuestionarios será de manejo total de **HASIA & LAC LTDA**, empresa encargada de efectuar este estudio y con fines únicamente de seguridad y salud en el trabajo.

Bibliografía

- Ardila, C. O. (2015, 02 de mayo). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. [Tesis maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio universidad militar.
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14011>
- Arnol, M. (1998). Introducción a los conceptos basicos de la teoría general de sistemas. *Cinta de Moebio*, 70(3), 40-49. <https://www.moebio.uchile.cl/03/frprinci.html>
- Baez, M. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autonomá de Madrid.
- Bosqued, M. (2008, 15 de junio). *Quemados El síndorme de Burnout* . Grupo Planeta.
- Cabaleiro, V. M. (2010). *Prevención de Riesgos Laborales*. Ideaspropias.
- Castellanos, Y. S. (2020, 23 de julio). Los riesgos psicosociales y el trabajo en casa. Salud y calidad de vida. <https://www.unbosque.edu.co/centro-informacion/noticias/los-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-en-casa>
- Charria, V., Sarsoza, K., & Arenas, F. (2011, 04 de diciembre). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista facultad nacional de salud publica*, 29(4), 380-391.
<https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Congreso de la República . (2008, 16 de julio). *Ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones*.
<https://www.habitatbogota.gov.co/transparencia/normatividad/normatividad/ley-1221-2008>
- Cristóbal Malet, G. M. (2020, 10 de abril). Tecnología y teletrabajo: Ahora es el momento de acometer el verdadero cambio cultural. Observatorio de RRHH.
<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tecnologia-y-teletrabajo-ahora-es-el-momento-de-acometer-el-verdadero-cambio-cultural.html>

- Gutierrez, G. (2013). *Teoría General de Sistemas*. [Recurso electrónico].
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/> Colombia: Ediciones USTA.
- Hernandez, C. d. (2007). *Estres y hostigamiento laboral*. Formación Alcala.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch, B. (2017). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- Torrico Linares, E., Santín Vilariño, C., Menéces, S., & López, M. (2002, 1 de junio). El modelo ecológico de Bronfrenbrenner como marco teórico de la psicooncología . 18(1). 45-59. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/28601>
- López, R., Mosquera, H., & Nieto, L., (2014, 30 de junio). 11(2). 21-39.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/3023>
- Mieres, A. (2015,7,8 y 9 de octubre). *Competencias laborales específicas de los trabajadores a distancia*. [Investigación]. XX Congreso Internacional de Contaduría, México D.C. <https://www.jala.com/latinamerica.php>
- Ministerio de Protección Social. (2008). *Resolución 2646 por la cual se establecen las disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación , evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*.
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de Riesgo Psicosocial*.
<https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>Colombia.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2001). *NTP: 603 Riesgo Psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo* .
https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1
- Ministerio de Trabajo. (2020, 07 de octubre). *Circular 064 por la cual se expiden acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la Salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales de los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF>

- Ministerio de Trabajo. (2019, 22 de julio). *Resolución No. 2404 por la cual se adopta la batería de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción y prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.* <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019>
- Ministerio de Trabajo. (2020, 02 de junio). *Circular No. 0041 Lineamientos respecto del trabajo en casa.* <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>
- Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. (2001). *NTP 702 El proceso de evaluación de riesgo psicosocial.* https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_702.pdf/1b193134-8856-4dc9-b48c-d39ecbe80b49
- Ministerio de Trabajo y económica social. (2020). *Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debido al Covid 19. Recomendaciones para el empleador.* <https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+distancia+por+Covid-19.+Recomendaciones+para+el+empleador.pdf/70cb49b6-6e47-49d1-8f3c-29c36e5a0d0f?t=1585894472341>
- Morales, G. (2011, 29 de noviembre). Una mirada a la figura de teletrabajo. Dirección del trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (2020, 12 de marzo). Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19). https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=EAIaIQobChMIqK6TqPXO8AIVj8DICH2aUwFGEAAYASAAEgL7mPD_BwE
- Paredes, A., Barriga, H., & Campoverde, R. (2020, 03 de julio). *Impacto del COVID-19 en el empleo.* Escuela Superior Politecnica del Litoral. http://www.ciec.espol.edu.ec/sites/default/files/Informe_de_Coyuntura_Motivacion_Laboral_.pdf
- Rubinni, N. I. (2012, 7 de diciembre). *Los riesgos psicosociales en el trabajo.* [Debate]. VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de la Plata. Argentina. <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/vii-jornadas-2012/actas/Rubbini.pdf>

- Sarmiento, M. (2012). *Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral*. [Tesis Posgrado]. Universidad EAN.
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf;jsessionid=1634CEB416A1CF5162D462E5E44D2E55?sequence=4>
- Schein, E. (1993). *Psicología de la organización*. Prentice Hall
- Soria, C. (2012). *El disciplinario laboral y su impacto en la configuración de un nuevo orden laboral*. [Tesis]. Uncuyo.
<https://bibliotecas.uncuyo.edu.ar/explorador3/Record/OSC040928#description>
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*. Cuarta edición. Limusa Noriega Editores.
- Velástegui, C., Guerrero, C, & Gonzalez, A. (01 de Octubre de 2020). 10(5). *Influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de las empresas de gestión de desechos por el covid 19*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659423>

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “**Comparación de factores de riesgo psicosocial en Sured durante los años 2019 -2020**”, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Angie Fuentes González
CC. 1.013.587.997 Bta.