

Fecha de elaboración: 24 de abril de 2023			
Tipos de documento	TDI:	Obra Creación:	Proyecto Investigación: X
Título	Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés en el teletrabajo de una empresa dedicada al diseño estructural en la ciudad de Bogotá en la vigencia 2022		
Autores	Lina Marcela Jiménez Alarcón, Jenny Andrea Meneses Jiménez, Osneider Camargo Solano		
Tutor	Leidy Rocío Rodríguez Pataquiva		
Fecha de finalización	03 de abril de 2023		
Temática	Factores de riesgo psicosocial, estrés y teletrabajo		
Tipos de investigación	Cuantitativa, con diseño no experimental transversal con alcance descriptivo		
Resumen			
<p>El presente estudio se identifican los principales factores de riesgo psicosocial que puedan promover la aparición de estrés en los trabajadores, realizando análisis de los factores intra y extra laborales de la empresa objeto de estudio. Luego, se determinó la influencia del teletrabajo en la aparición del estrés, relacionada principalmente por los elementos del factor extra organizacional en cuanto a las relaciones familiares, el aislamiento seguro, desinterés, la dificultad para el desarrollo de nuevas actividades, como también las relaciones interpersonales. Finalizando se estructura un plan de acción partiendo de los resultados previamente realizados, comprendiendo la importancia de la elaboración de programas de riesgo psicosocial enfocados en los factores extralaborales sin dejar de lado las actividades en fortalecer los aspectos intralaborales, buscando aunar esfuerzos entre la empresa y los teletrabajadores, de tal forma que el plan a ejecutar sea concreto y eficaz generando beneficio a las partes involucradas.</p>			
Palabras clave			
Batería psicosocial,, estrés, factores de riesgo, factores psicosociales, riesgo psicosocial, teletrabajo			
Planteamiento del problema			
<p>A raíz de la pandemia Covid-19 el gobierno decidió generar normatividades para el trabajo en casa, trabajo remoto o teletrabajo, es entonces cuando se instaura la ley 2191 del 2022 en la cual se pretende cumplir con las directrices del respeto por los trabajadores cuando no son horarios laborales y así garantizar el goce del tiempo libre de los trabajadores.</p>			

Sin embargo, ahora después de que el gobierno decretara el retorno a las actividades laborales con normalidad, muchas empresas decidieron continuar con la metodología de teletrabajo, con el fin de que los trabajadores gozaran con más tiempo para ellos y así se generara productividad en sus labores, sin embargo, pese a los intentos del gobierno y de las mismas empresas de minimizar el riesgo psicosocial en los trabajadores, se continúa presentando y se ve reflejado en la sintomatología de estrés como insomnios, inquietudes, temblores; síntomas emocionales, como la irritabilidad, preocupación, desasosiego; síntomas cognitivos relacionados con la dificultad para concentrarse, sentirse cansado o abrumado; hasta síntomas sicofisiológicos, como transpiración abundante, dolor de cabeza por tensión, de ahogo y vértigo, músculos contraídos o rígidos, malestar abdominal, náuseas, dificultad para evacuar, necesidad frecuente de orinar, pérdida o aumento de peso (Vásquez, 2018).; y de igual forma, involucra deficiencia en el ámbito social, familiar y desempeño laboral. Actualmente en Colombia la modalidad del teletrabajo sigue teniendo gran relevancia la cual está siendo utilizada por la empresa estudiada. Dicha compañía de diseño estructural, presenta un informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial, asociando la valoración de riesgos altos de estrés en sus colaboradores, los cuales, en su mayoría, realizan sus trabajos desde casa, lo que representa una preocupación por parte de los empleadores al evidenciar los resultados de la misma. Por tal razón, se propone realizar un análisis de los diferentes factores asociados al teletrabajo que están generando incidencia en la aparición de estrés en los colaboradores, para así poder plantear medidas de intervención hacia la mejora de la organización.

Pregunta

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que inciden en la aparición de síntomas de estrés en los teletrabajadores de una empresa en la ciudad de Bogotá?

Objetivos

Objetivo General

Analizar los factores de riesgo psicosocial específicos, según el resultado de la batería psicosocial, que pueden ocasionar estrés en trabajadores con modalidad de teletrabajo de una empresa en la ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos

- Identificar los principales factores de riesgo psicosocial que puedan promover la aparición de estrés en los trabajadores.
- Determinar la influencia del teletrabajo en la aparición del estrés.
- Establecer un plan de acción a partir de los resultados obtenidos en la presente investigación.

Marco teórico

Factores de riesgo psicosocial (Página 23 a 24)

Son aquellos aspectos del trabajo que afectan la salud a nivel físico, psicológico y mental relacionados con las actividades realizadas, la cultura y gestión organizacional, las tareas asignadas, el tiempo, la remuneración, las condiciones de trabajo.

Estos factores pueden llegar a afectar al trabajador de forma negativa, ocasionando estrés depresión, trastornos de personalidad, problemas digestivos, desordenes cardiovasculares, digestivos y osteomusculares, la motivación y la satisfacción laboral. la creación de estrés esto depende de la percepción que los empleados tienen de ellos mismos, la capacidad de afrontarlos o responder a los factores psicosociales. Es decir, la realidad psicosocial no solo se refiere a las condiciones que existen objetivamente, sino que también indica cómo los trabajadores perciben y experimentan. (María et al., s.f.).

Factores psicosociales intralaboral (Página 24 a 25)

Según la resolución 2646 de 2008, se refiere las circunstancias en bajo las cuales se desarrolla en trabajo y los cuales influyen en la salud y bienestar del trabajador, dentro de los principales factores se encuentran: la cultura organizacional, condiciones de la tarea, jornadas de trabajo, carga física, el medio ambiente laboral, y las características organizacionales tanto del trabajo como del grupo de trabajo. (Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial en la organización, 2016)

Los aspectos anteriormente mencionados, contienen una serie de variables o dimensiones las cuales constituyen un factor potencial de riesgo psicosocial, como se describe a continuación:

Los factores intralaborales son de gran importancia identificar para poder determinar qué aspectos propios dentro de la organización impactan positiva o negativamente a la estabilidad psicosocial de los colaboradores.

Factores psicosociales extralaboral (Página 25 a 26)

Son los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, las dimensiones o indicadores de riesgos son el fuera del tiempo laboral, están agrupadas en siete dimensiones, tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Los factores extralaborales constituyen uno de los aspectos esenciales en la determinación del estrés en el trabajo, puesto que existen aspectos de cada individuo relacionado con su vida fuera del trabajo que pueden afectar sus actividades y funciones dentro de la organización.

Factores individuales (Página 26)

Este factor es abordado bajo los datos generales estipulados en el perfil sociodemográfico (sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia, estrato, tipo de vivienda y número de personas a cargo) (Ministerio de Trabajo. Decreto 1072, 2015) y la información ocupacional brindada por los trabajadores (lugar de trabajo, antigüedad, nombre y tipo de cargo, dependencia, tipo de contrato, horas de trabajo diarias y modalidad de pago).

Estrés (Página 26 a 27)

Según la Romero Díaz (2016) en la Universidad Pontificia Javeriana define el estrés como un “Conjunto de respuestas de carácter psicológico, emocional y conductual que se producen cuando los individuos tienen que afrontar demandas derivadas de sus interacciones con su entorno (factores de riesgo psicosocial), antes de haber tenido capacidades de afrontamiento inadecuadas, que conducen a desequilibrios, afectan la salud e incluso afectar tu salud” (p.6).

Método (Página 44 a 47)

La presente investigación es de tipo cuantitativa, teniendo en cuenta que los análisis se realizan en base a unos resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, para posteriormente ser analizados objetivamente a través del uso de la estadística y la observación.

Los estudios cuantitativos consideran que "el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.7). Por lo cual, se considera muy oportuno para obtener información acerca de los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés en el teletrabajo de la empresa objeto de estudio.

Así mismo, la investigación realizada presenta un diseño no experimental transversal con alcance descriptivo, puesto que dicho diseño de investigación permite comprender la descripción, registro, análisis e interpretación de un fenómeno. Adicional a ello, en la investigación no se pretende "realizar ninguna manipulación de variables, sino que se cuantifica y observara su magnitud, además será transversal pues se hará recolección de datos en único momento, ya que se analizaran el estado de las variables" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La empresa objeto de estudio cuenta actualmente con un informe de los resultados de la aplicación de la batería psicosocial realizada en junio del 2022, según los establece la resolución 2646 de 2008, de la cual se tomó para realizar el respectivo análisis de la influencia del estrés en teletrabajo.

Adicional a ello, se utilizaron fuentes secundarias como artículos de investigación cualitativa y cuantitativa, tesis, publicaciones de universidades y revistas científicas con enfoque en peligro psicosocial y estrés laboral en teletrabajadores y su afectación en los diagnósticos del estrés en los trabajadores, escritos en español, con palabras claves de búsqueda como peligro psicosocial, batería psicosocial, teletrabajo, estrés laboral.

Para la presente investigación se utilizaron la revisión bibliográfica como instrumento de recolección de información que permita la identificación de factores de riesgo psicosociales intralaboral y extralaboral frente a la modalidad de teletrabajo. Adicionalmente los artículos seleccionados se organizaron en una matriz, donde se identifica el título, nombre del autor, año de publicación, resumen, relación que tienen con el tema del proyecto.

Resultados, hallazgos u obra realizada (Página 48 a 78)

VR A	NIVEL DE RIESGOS A	VR B	NIVEL DE RIESGOS B
21,3	Riesgo bajo	17,68	Sin Riesgo o Riesgo despreciable

Se encontró como resultado de riesgo bajo en la forma A indicando que los controles y medidas preventivas implementados en la empresa están funcionando de manera efectiva para mitigar los riesgos laborales. Sin embargo, es importante tener en cuenta que siempre existe cierto nivel de riesgo asociado con las actividades laborales, por lo que es necesario seguir monitoreando y mejorando continuamente los controles y medidas preventivas para mantener un nivel de riesgo bajo. Por otro lado, la ausencia de riesgo en la forma B es un resultado positivo y se debe seguir mejorando continuamente cada uno de los procesos que permita mantener un ambiente laboral sano y saludable.

VR A	NIVEL DE RIESGOS A	VR B	NIVEL DE RIESGOS B
22,62	Riesgo Medio	25,27	Riesgo Alto

Así mismo el resultado de riesgo medio en la forma A y riesgo alto en la forma B en los factores de riesgo psicosocial extralaboral de la empresa objeto de estudio indica que existen ciertos aspectos fuera del trabajo que pueden estar afectando la salud y bienestar de los trabajadores, y que estos riesgos pueden ser mayores en la forma B.

Entre los factores de riesgo extralaboral que presentan un mayor nivel de riesgo en ambas formas se encuentran la comunicación y relaciones interpersonales, las características de la vivienda y su entorno, y la influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo. Estos aspectos pueden tener un impacto negativo en la salud mental y emocional de los trabajadores, aumentando el estrés y la ansiedad.

Por otro lado, las relaciones familiares presentan un nivel de riesgo bajo en la forma A y medio en la forma B, lo cual indica que este factor podría tener un impacto variable en la salud de los trabajadores dependiendo de la forma en que se maneje en cada situación.

VR A	NIVEL DE RIESGOS A	VR B	NIVEL DE RIESGOS B
18,89	Riesgo Alto	12,47	Riesgo Medio

En cuanto al estrés, a nivel general el grupo A presenta un nivel de riesgo alto y el grupo B con riesgo medio, por lo cual se evidencia que los cargos que se caracterizan por tener personas a cargo o destrezas a nivel profesional presentan mayor índice de estrés que los cargos técnicos o áreas operativas.

Así mismo, En un estudio publicado en la revista *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Gao y colaboradores (2020) encontraron que los empleados que trabajaban desde casa experimentaban niveles más altos de estrés debido a factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de contacto social y la interrupción de los límites entre el trabajo y la vida personal.

Es importante destacar que los empleados en puestos de liderazgo o de mando pueden estar expuestos a mayores niveles de estrés debido a la mayor responsabilidad y presión que tienen en su trabajo, así como a la necesidad de tomar decisiones importantes y liderar a un equipo. Bass (2009), destaca que los gerentes y ejecutivos están expuestos a mayores niveles de estrés debido a la necesidad de liderar y tomar decisiones importantes, así como a la incertidumbre y la complejidad del entorno empresarial.

Es fundamental que la empresa preste atención a estos resultados y tome medidas para abordar los factores de estrés en el lugar de trabajo. Esto podría incluir la implementación de programas de bienestar para los empleados, la promoción de hábitos saludables, la mejora de las condiciones laborales y la capacitación en técnicas de gestión del estrés.

Por otro lado, aunque los resultados de la forma B indican un nivel de riesgo medio, es importante no subestimar su importancia. La gestión del estrés y la promoción de un ambiente de trabajo saludable y equilibrado son necesarias para todos los empleados, independientemente de su cargo o posición en la empresa.

Conclusiones (Página 79)

El teletrabajo, o trabajo a distancia, puede influir en la aparición del estrés en los trabajadores debido a una serie de factores. Aunque el trabajo a distancia ofrece muchos

beneficios, como la flexibilidad y la eliminación del tiempo y los costos de viaje al trabajo, también puede presentar desafíos que pueden afectar negativamente la salud mental y emocional de los trabajadores.

Uno de los factores que puede contribuir al estrés en los trabajadores a distancia es la falta de separación entre el trabajo y la vida personal. Es fácil perder de vista el tiempo y las fronteras cuando se trabaja desde casa, lo que puede llevar a trabajar en exceso y a sentirse siempre disponible para el trabajo.

Otro factor que puede contribuir al estrés es el aislamiento social y la falta de interacción cara a cara con los colegas. Los trabajadores remotos pueden sentirse solos y desconectados, lo que puede afectar negativamente su bienestar emocional.

La falta de una estructura clara y la dificultad para establecer límites también pueden ser estresantes para los trabajadores a distancia. La necesidad de autodisciplina y la gestión del tiempo pueden ser difíciles de manejar sin la estructura y la supervisión de un entorno de oficina tradicional.

Además, los problemas técnicos y la falta de acceso a los recursos y herramientas necesarios para realizar el trabajo pueden ser fuentes de estrés adicionales para los trabajadores a distancia.

En síntesis, se puede evidenciar que los factores extralaborales generan una gran influencia en la aparición de estrés, por lo cual el empleador debe diseñar un plan de trabajo el cual contenga actividades dirigidas a fortalecer los factores protectores de los colaboradores, con el fin de que ellos puedan dar frente a los factores estresores y no se generen enfermedades laborales o se presenten ausentismos

**Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés en el teletrabajo de una empresa
dedicada al diseño estructural en la ciudad de Bogotá en el año 2022**

Lina Marcela Jiménez Alarcón

Cód. 11226404

Jenny Andrea Meneses Jiménez

Cód. 11226341

Osneider Camargo Solano

Cód. 11226362

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C.

24 de abril de 2023

**Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés en el teletrabajo de una empresa
dedicada al diseño estructural en la ciudad de Bogotá en el año 2022**

Lina Marcela Jiménez Alarcón

Cód. 11226404

Jenny Andrea Meneses Jiménez

Cód. 11226341

Osneider Camargo Solano

Cód. 11226362

Leidy Rocío Rodríguez Pataquiva

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 D.C.

24 de abril de 2023

Tabla de contenido

Resumen.....	16
Palabras clave.....	17
Planteamiento del problema.....	18
Justificación.....	20
Pregunta de investigación	22
Objetivos	23
Objetivos Generales	23
Objetivos específicos	23
Marco teórico	24
Factores de riesgo psicosocial.....	24
Factores psicosociales intralaboral.....	25
Factores psicosociales extralaboral.....	26
Factores individuales.....	27
Estrés.....	27
Marco conceptual	28
Marco legal.....	30
Estado del arte.....	32
Método	44
Tipo y diseño de estudio	44
Tipo de estudio.....	44
Diseño de estudio	44
Fuentes	45
Recolección de datos.....	45

Instrumentos	45
Etapas del proyecto de investigación	46
Análisis de la información	46
<i>Interpretación genérica de los niveles de riesgos</i>	46
Resultados	48
Información sociodemográfica	48
Factores de riesgo psicosocial que promueven la aparición de estrés en los trabajadores.	59
Resultados factores de riesgo psicosocial intralaboral.....	59
Resultados factores de riesgo psicosocial extralaboral	66
Influencia del teletrabajo en la aparición del estrés.	69
Plan de acción propuesto.....	71
Discusión.....	76
Conclusiones	79
Recomendaciones.....	80
Listado de referencias	82
Anexo	89

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de la población según género	48
Figura 2. Distribución de la población según edad.....	49
Figura 3. Distribución de la población según estado civil.....	50
Figura 4. Distribución de la población según nivel de escolaridad	51
Figura 5. Distribución de la población según nivel de estrato socioeconómico.....	52
Figura 6. Distribución de la población según tipo de vivienda.....	53
Figura 7. Distribución de la población según antigüedad.....	54
Figura 8. Distribución de la población según cargo	55
Figura 9. Distribución de la población según tipo de contrato	56
Figura 10. Distribución de la población según horas diarias de trabajo	57
Figura 11. Distribución de la población según tipo de salario.....	58

Índice de tablas

Tabla 1. Factores de riesgo intralaborales.....	25
Tabla 2. Factores de riesgo extralaborales.....	26
Tabla 3. Marco legal.....	30
Tabla 4. Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).....	59
Tabla 5. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	60
Tabla 6. Control sobre el trabajo.....	61
Tabla 7. Demandas del trabajo.....	62
Tabla 8. Recompensas.....	64
Tabla 9. Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral (formas A B).....	66
Tabla 10. Nivel del riesgo de dimensiones extralaborales.....	67
Tabla 11. Puntaje total del cuestionario de estrés (formas A B).....	69
Tabla 12. Porcentaje resultados de estrés (formas A B).....	69
Tabla 13. Análisis y plan de acción por factor y forma.....	72

Índice de anexos

Anexo 1. Cronograma.....	89
Anexo 2. Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial	90
Anexo 3. Carta de cesión de derechos	91

Resumen

El estrés es un tema muy escuchado y padecido en la actualidad, puesto que una persona constantemente menciona estar estresado ya sea por su familia, sus relaciones interpersonales o por temas laborales, por lo cual en los últimos años se le ha dado una importancia significativa al estrés ocasionado principalmente por causa del trabajo, esto teniendo en cuenta que se ha evidenciado que gracias a este, se desencadenan muchas enfermedades de tipo crónico o empeora las enfermedades que la persona ya padece.

Es por ello apremiante la importancia de llevar a cabo una identificación de factores de riesgo psicosocial que puedan influir hacia el trabajador de manera negativa provocando estrés. Por tal motivo, se seleccionó una empresa dedicada al diseño estructural en la ciudad de Bogotá la cual cuenta con 29 colaboradores, en donde su mayoría, realizan sus trabajos en casa desde la pandemia del covid-19; en un primer momento, surgieron dificultades en la adaptación al trabajo remoto en la organización debido a la falta de capacitación y ajustes previos con los empleados. Esto resultó principalmente en un aumento en los niveles de tensión laboral. Para el año 2022 se aplicó nuevamente la batería de encuesta de riesgos psicosocial, arrojando resultados no satisfactorios en cuanto al estrés, lo que generó una preocupación por parte de la empresa mostrando su interés por el presente estudio.

Como primera medida se elaboró una descripción y análisis sociodemográfico de la población trabajadora obtenida de la ficha de datos generales aplicada en la empresa, posteriormente se realizó la identificación de los principales factores de riesgo psicosocial que puedan promover la aparición de estrés en los trabajadores, realizando el análisis de los factores intralaborales y extra laborales, se encontró que estos últimos factores presentan niveles de riesgos altos, debido a que los trabajadores se han alejado de sus círculos sociofamiliares, esto porque en muchas ocasiones la familia no comprende que se encuentra trabajando o no cuenta con tiempo para prestar atención, además que los entrevistados perciben un factor de riesgo

debido a las situaciones o dificultades que se presentan a nivel familiar, que pueden estar afectando su desempeño laboral y las relaciones con otras personas en el trabajo.

Posteriormente, se evaluó el impacto del trabajo a distancia en la aparición de tensión laboral, vinculada principalmente a factores externos a la organización, como las relaciones familiares, el aislamiento y desapego, la dificultad para emprender nuevas actividades y establecer vínculos con otras personas. Finalmente, se diseñó un plan de acción basado en los hallazgos de los análisis previos, reconociendo la relevancia de desarrollar programas de riesgo psicosocial enfocados en aspectos extralaborales, sin descuidar el fortalecimiento de los elementos intralaborales. Se busca la participación tanto de la entidad como de los empleados que trabajan a distancia, de modo que las estrategias propuestas sean efectivas para ambas partes.

Palabras clave

Batería psicosocial, estrés, factores de riesgo, factores psicosociales, riesgo psicosocial, teletrabajo

Planteamiento del problema

El nombre de la palabra teletrabajo se conoció en la época de los años 70 por el científico Jack Nilles (Vélez, 2012), apalancado por la crisis económica que atravesaba los Estados Unidos, donde se indicaba que los trabajadores no debían desplazarse a su lugar de trabajo. Esta modalidad de trabajo comenzó a tomar fuerza de en la década de los 90, debido a la gran masificación del internet y las tecnologías. Para la (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2016), define Tele Trabajo como: “Modalidad laboral llevada a cabo en un sitio distante de la sede principal o del núcleo productivo, involucrando tecnologías innovadoras que posibilitan la desconexión y, a la vez, favorecen la interacción comunicativa”, es decir que es el desarrollo de las actividades laborales fuera del entorno de la empresa.

En 2008, Colombia promulgó la Ley de teletrabajo (Ley 1221 de 2008), que establece y regula la modalidad de trabajo a distancia en el país, basándose en utilizar las herramientas tecnológicas para su implementación.

A causa de la pandemia por Covid-19, muchos sectores empresariales optaron por tomar la alternativa del trabajo en casa o trabajo remoto, esto considerando las opciones que brindó el gobierno para continuar con la actividad económica de las empresas, muchas de las cuales no contaban con un procedimiento establecido para este tipo de metodología. Por lo que se puede decir que fue una decisión tomada a la deriva, el cual afectó directamente a los empleados, ya que estos, tuvieron un cambio repentino en su estilo de vida y en la forma en como realizaban su labor; se empezó a evidenciar que, por el hecho de trabajar en casa, los trabajadores prolongaban sus jornadas de trabajo, además, que los empleadores pasaron a no respetar los tiempos de descanso de los trabajadores.

Debido a esto el gobierno decidió generar normatividades para el trabajo en casa, trabajo remoto o teletrabajo, es entonces cuando se instaura la ley 2191 del 2022 en la cual se pretende establecer que toda empresa debe cumplir con los lineamientos establecidos en razón a la desconexión laboral, la cual pretende garantizar el tiempo libre de los trabajadores.

Ahora después de que el gobierno decretara el retorno a las actividades laborales con normalidad, muchas empresas decidieron continuar con la metodología de teletrabajo, con el fin de que los trabajadores gozaran con más tiempo para ellos y así se generara productividad en sus labores, sin embargo, pese a los intentos del gobierno y de las mismas empresas de minimizar el riesgo psicosocial en los trabajadores, se continúa presentando y se ve reflejado en la sintomatología de estrés como insomnios, inquietudes, temblores; síntomas emocionales, como la irritabilidad, preocupación, desasosiego; síntomas cognitivos relacionados con la dificultad para concentrarse, sentirse cansado o abrumado; hasta síntomas sicofisiológicos, como transpiración abundante, dolor de cabeza por tensión, sensación de ahogo y vértigo, músculos tensos o rigidez, dolor abdominal, náuseas, dificultad para evacuar, necesidad frecuente de orinar, pérdida o aumento de peso (Vasquez, 2018); y a su vez, involucra deficiencia en el entorno social, familiar y desempeño laboral.

Actualmente en Colombia la Modalidad del teletrabajo sigue teniendo gran relevancia la cual está siendo utilizada por la empresa objeto de estudio. Dicha empresa de diseño estructural, presenta un informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial, asociando la valoración de riesgos altos de estrés en sus colaboradores, los cuales, en su mayoría, realizan sus trabajos desde casa, lo que representa una preocupación por parte de los empleadores al evidenciar los resultados de la misma. Por tal razón, se propone realizar un análisis de los diferentes factores asociados al teletrabajo que están generando incidencia en la aparición de estrés en los colaboradores, para así poder plantear medidas de intervención hacía la mejora de la organización.

Justificación

Este estudio busca reducir los niveles de estrés identificados en la evaluación psicosocial realizada en junio del año 2022 a los empleados de una compañía de diseño estructural en Bogotá. Es esencial analizar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores y su relación con el ámbito laboral, permitiendo así proponer estrategias de prevención y participación que disminuyan estos factores, mejoren las condiciones laborales, el ambiente de trabajo y, en consecuencia, la calidad de vida; al mismo tiempo, optimizando claramente la productividad de la empresa.

En consecuencia, esta investigación tiene como objetivo identificar los factores psicosociales asociados al estrés y el impacto del teletrabajo en su aparición, con el propósito de establecer un plan de acción que mitigue o reduzca los efectos negativos del estrés en la salud de los empleados.

Además, este estudio permite que la empresa cumpla con la legislación vigente en relación con los programas de gestión psicosocial en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ofreciendo beneficios adicionales a los trabajadores en actividades destinadas a prevenir enfermedades relacionadas con el estrés y fomentar la mejora en su calidad de vida, sintiéndose importantes al contar con una empresa que vela por su bienestar y las buenas relaciones interpersonales. Al igual, que beneficios para la empresa, en su productividad y rendimiento, por tanto, representa una disminución de ausentismo por enfermedades y/o accidentes de trabajo relacionadas con peligro psicosocial.

Además, desde una perspectiva metodológica, el estudio proporciona un análisis de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados, especialmente aquellos relacionados con el trabajo a distancia, con el fin de proponer estrategias que mejoren la salud mental, física y el desempeño laboral.

De igual manera, la investigación contribuye al enriquecimiento de los conocimientos adquiridos durante la formación como especialistas en seguridad y salud en el trabajo,

específicamente en temas vinculados a factores de riesgo psicosocial, y también permite brindar a la empresa soluciones adecuadas para la gestión de peligros y prevención de riesgos.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que inciden en la aparición de síntomas de estrés en los teletrabajadores de una empresa en la ciudad de Bogotá?

Objetivos

Objetivos Generales

Analizar los factores de riesgo psicosocial específicos, según el resultado de la batería psicosocial, que pueden ocasionar estrés en trabajadores con modalidad de teletrabajo de una empresa en la ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos

- Identificar los principales factores de riesgo psicosocial que puedan promover la aparición de estrés en los trabajadores.
- Determinar la influencia del teletrabajo en la aparición del estrés.
- Establecer un plan de acción a partir de los resultados obtenidos en la presente investigación.

Marco teórico

El presente apartado contiene los aspectos importantes a tener en cuenta y que dan soporte a la investigación como parte del proceso metodológico de la misma:

Factores de riesgo psicosocial

Son aquellos aspectos del trabajo que afectan la salud a nivel físico, psicológico y mental relacionados con las actividades realizadas, la cultura y gestión organizacional, las tareas asignadas, el tiempo, la remuneración, las condiciones de trabajo.

Estos factores pueden llegar a afectar al trabajador de forma negativa, ocasionando estrés depresión, trastornos de personalidad, problemas digestivos, desordenes cardiovasculares, digestivos y osteomusculares, la motivación y la satisfacción laboral. la creación de estrés esto depende de la percepción que los empleados tienen de ellos mismos, la capacidad de afrontarlos o responder a los factores psicosociales. Es decir, la realidad psicosocial no solo se refiere a las condiciones que existen objetivamente, sino que también indica cómo los trabajadores perciben y experimentan. (María et al., s.f.).

De acuerdo a la Guía Técnica Colombiana del año 2012, los peligros psicosociales se clasifican así:

Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).

Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo.

Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc).

Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).

Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos).

Factores psicosociales intralaboral

De acuerdo con la resolución 2646 de 2008, se alude a las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo y cómo estas influyen en la salud y el bienestar del empleado. Entre los factores principales se incluyen: la cultura de la organización, las condiciones de las tareas, las jornadas laborales, la carga física, el entorno de trabajo y las características organizativas tanto del trabajo en sí como del equipo de trabajo (Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial en la organización, 2016)

Los aspectos anteriormente mencionados, contienen una serie de variables o dimensiones las cuales constituyen un factor potencial de riesgo psicosocial, como se describe a continuación:

Tabla 1.

Factores de riesgo intralaborales

	<i>DOMINIOS</i>	<i>DIMENSIONES</i>
Demanda del trabajo	Son las exigencias impuestas al individuo por el trabajo a ejecutar	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral
Control sobre el trabajo	La posibilidad de influir y tomar decisiones acerca de aspectos que intervienen en el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
Liderazgo y relaciones sociales	Son las características de las relaciones sociales que se establecen entre los jefes jerárquicos y sus compañeros las cuales inciden en el ambiente funcional y relacional del área, así como en las interacciones con los demás en el ambiente de trabajo.	Características del liderazgo Relación con los colaboradores (subordinados) Retroalimentación del desempeño Relaciones sociales en el trabajo

Recompensa	Hace referencia a las retribuciones recibidas a cambio de un esfuerzo laboral, dentro de las cuales encontramos: Financiera: A nivel económica Estima: A nivel psicosocial Retribución: A nivel de promoción o la posibilidad de educación adicional.	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
-------------------	--	---

Nota. Datos domados del documento: Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial en la organización (2016)

Los factores intralaborales son de gran importancia identificar para poder determinar qué aspectos propios dentro de la organización impactan positiva o negativamente a la estabilidad psicosocial de los colaboradores.

Factores psicosociales extralaboral

Se refiere a los elementos del ámbito familiar, social y económico del empleado, siendo las dimensiones o indicadores de riesgo aquellos que ocurren fuera del horario de trabajo, están agrupadas en siete dimensiones, como se evidencia a continuación:

Tabla 2.

Factores de riesgo extralaborales

Tiempo fuera del trabajo	Tiempo que el trabajador emplea para realizar actividades diferentes al trabajo, (Actividades lúdicas, actividades familiares, descanso)
Relaciones familiares	Es la interacción del trabajador con su núcleo familiar
Comunicación y relaciones interpersonales	Es la cual evalúa las características de comunicación del trabajador con sus familiares, amigos o allegado
Situación económica del grupo familiar	Son los recursos económicos con los cuales cuenta el trabajador, para atender los gastos básicos de él y su familia
Características de la vivienda y de su entorno	Las características y condiciones de la vivienda del trabajador y su grupo familiar
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Las exigencias familiares y personales frente a la actividad laboral
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Modo y condiciones bajo las cuales el trabajador se trasporta desde la vivienda hacia la casa y viceversa

Nota. Datos domados del documento: Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial en la organización (2016)

Los factores extralaborales constituyen uno de los aspectos esenciales en la determinación del estrés en el trabajo, puesto que existen aspectos de cada individuo relacionado

con su vida fuera del trabajo que pueden afectar sus actividades y funciones dentro de la organización.

Factores individuales

Este aspecto se aborda mediante la información general establecida en el perfil sociodemográfico (género, edad, estado civil, nivel educativo, ocupación o profesión, lugar de residencia, estrato socioeconómico, tipo de vivienda y número de dependientes) (Ministerio de Trabajo. Decreto 1072, 2015) y los datos laborales proporcionados por los empleados (lugar de trabajo, antigüedad, nombre y tipo de puesto, departamento, tipo de contrato, horas laborales diarias y forma de remuneración).

Estrés

De acuerdo con Romero Díaz (2016) en la Universidad Pontificia Javeriana, el estrés se define como un "Conjunto de reacciones de tipo psicológico, emocional y conductual que surgen cuando las personas deben enfrentar exigencias originadas en sus interacciones con su entorno (factores de riesgo psicosocial) antes de haber tenido capacidades de afrontamiento inadecuadas, que conducen a desequilibrios, afectan la salud e incluso afectar tu salud" (p.6).

Dentro de la batería psicosocial se encuentra el formulario por el cual se evalúa el nivel de estrés percibido por los trabajadores, la cual las clasifica dentro de las siguientes categorías:

Síntomas fisiológicos.

Síntomas de comportamiento social.

Síntomas intelectuales y laborales.

Síntomas psicoemocionales.

Selye (1956) indica que el estrés laboral "es un síndrome o conjunto de respuestas fisiológicas no específicas del organismo ante diversos agentes nocivos de origen físico o químico presentes en el entorno". Por otro lado, Cooper, Sloan y Williams (1988) mencionan que el estrés laboral "es una fuerza que lleva a un factor psicológico o físico a sobrepasar sus límites de estabilidad, generando tensión en la persona".

Lazarus y Folkman (1984) argumentan que el estrés en el trabajo "es el resultado de la interacción entre el individuo y su ambiente laboral, percibido por el trabajador como abrumador, de tal manera que supera sus propios recursos y afecta su bienestar y salud". Siegrist (1996) sostiene que el estrés laboral proviene de un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo. El esfuerzo laboral forma parte de un proceso de intercambio

socialmente organizado, cuyas recompensas sociales se distribuyen mediante tres sistemas: dinero, reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional. Cuando existe una desproporción entre costos y beneficios, o un alto control y una baja recompensa, puede generarse un estado de angustia y estrés, propiciando reacciones a nivel emocional y fisiológico.

El estrés laboral corresponde a las reacciones del trabajador con respecto a las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades, también tiene relación con el ambiente de trabajo y los aspectos propios de cada individuo.

Marco conceptual

Análisis de riesgo: Proceso de comprensión de la naturaleza del riesgo y determinación del nivel de riesgo (Icontec, GTC 45 de 2012).

Acoso laboral: Conducta reiterada y comprobable hacia un empleado por parte de un superior, colega o subordinado, destinada a causar temor, intimidación, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia, según la Ley 1010 de 2006 (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Actividad rutinaria: Tarea que es parte de la operación normal de una organización, planificada y estandarizable (Ministerio de Trabajo. Decreto 1072, 2015; Icontec, GTC 45 de 2012).

Actividad no rutinaria: Tarea que no forma parte de la operación normal de una organización o que se considera no rutinaria debido a su baja frecuencia de ejecución (Ministerio de Trabajo. Decreto 1072, 2015; Icontec, GTC 45 de 2012).

Ausentismo laboral: Suma de los periodos en los que los empleados de una organización no están presentes en el trabajo según lo programado, justificado o no (Icontec, NTC 3793 de 1996).

Características de la organización del trabajo: Incluye comunicación, tecnología, modalidades de organización laboral y demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Características del grupo social de trabajo: Incluye el ambiente de relaciones, cohesión y calidad de interacciones, así como el trabajo en equipo (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Carga física: Esfuerzo fisiológico requerido por el trabajo, relacionado con la postura, fuerza, movimiento y manejo de cargas, implicando el uso del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Carga mental: Demanda cognitiva asociada a la tarea, relacionada con atención, precisión, concentración, variedad de tareas, presión de tiempo, complejidad, volumen y velocidad del trabajo (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Carga emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o procesos inherentes al rol del trabajador en su labor y/o condiciones en que debe realizarlo (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Condiciones de la tarea: Incluyen demandas de carga mental, nivel de responsabilidad, demandas emocionales y sistemas de control y definición de roles (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Condiciones del medio ambiente laboral: Aspectos físicos, químicos, biológicos, diseño del puesto y saneamiento, como agravantes o colaboradores de factores psicosociales (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Efectos en la salud: Cambios manifestados mediante síntomas subjetivos o signos, de forma aislada o como parte de un cuadro o diagnóstico clínico (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el entorno laboral y en los resultados del trabajo, incluyendo ausentismo, accidentes, rotación de personal, desmotivación, disminución del rendimiento y ambiente laboral negativo, entre otros (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Enfermedad laboral: Enfermedad adquirida debido a la exposición a factores de riesgo relacionados con la actividad laboral o el entorno en el que el trabajador ha estado trabajando, según el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012 (Ministerio de Trabajo. Decreto 1886 de 2015).

Estrés: Respuesta fisiológica, psicológica y conductual de un trabajador al tratar de adaptarse a las demandas resultantes de su interacción con condiciones individuales, intralaborales y extralaborales (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones laborales y de salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008). Evaluación subjetiva: Valoración de las

condiciones laborales y de salud basada en la percepción y experiencia del trabajador (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales que, al ser identificadas y evaluadas, muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factores de protección psicosocial: Condiciones laborales que promueven la salud y el bienestar del trabajador (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Factores psicosociales: Incluyen aspectos intralaborales, extralaborales y condiciones individuales del trabajador que, en una interrelación dinámica, influyen en la salud y el desempeño de las personas a través de percepciones y experiencias (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Gestión organizacional: Aspectos relacionados con la administración de recursos humanos, como estilo de liderazgo, modalidades de pago y contratación, participación, capacitación, servicios de bienestar social, evaluación del desempeño y estrategias para manejar cambios que afecten a las personas, entre otros (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Patologías derivadas del estrés: Enfermedades en las que las reacciones de estrés, ya sea por su persistencia o intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).

Salud mental: Estado dinámico expresado en la vida cotidiana a través del comportamiento e interacción que permite a individuos y colectivos desplegar recursos emocionales, cognitivos y mentales para enfrentar la vida cotidiana, trabajar, establecer relaciones significativas y contribuir a la comunidad (Ley 1616 de 2013).

Teletrabajo: Actividad realizada por una persona que trabaja para una empresa, llevando a cabo su trabajo desde su domicilio mediante el uso de medios de comunicación.

Marco legal

Tabla 3.

Marco legal

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
Ley 1010 del 2006	<i>"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo" (Ley 1010 del 2006).</i>

Ley 1616 del 2013	<i>"Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones" (Ley 1616 del 2013).</i>
Ley 1221 del 2008	<i>"Normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones" (Ley 1221 del 2008).</i>
Decreto 1072 del 2015	<i>"Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo de Trabajo" (Ministerio de Trabajo. Decreto 1072, 2015).</i>
Decreto 1471 del 2014	<i>"Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales en Colombia. En la sección I. Agentes Etiológicos. Se encuentran los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de las enfermedades laborales. En cuyo numeral 4 se encuentran los agentes psicosociales" (Decreto 1471, 2014)</i>
Decreto 1227 del 2022	<i>"Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo" (Ministerio de Trabajo, Decreto 1227 de 2022)</i>
Resolución 2646 del 2008	<i>"Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional" (Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008).</i>
Resolución 2404 del 2019	<i>"Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones" (Ministerio de Trabajo, Resolución 2404 de 2019).</i>
Circular 0064 de 2020	<i>"En el numeral 5.9, establece que las empresas deben brindar asistencia psicológica remota para intervenir el estrés y los problemas que se hayan generado con ocasión de la pandemia por COVID- 19" (Ministerio de Trabajo, Circular 0064 de 2020).</i>

Nota. Datos tomados de la página de la ARL SURA (2022)

Estado del arte

Título: Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector eléctrico en el pacífico colombiano.

Autores: Diana Yulieth Quiñones Torres, Khatlie Daniela Beltrán López, Sonia Maritza Matabanchoy

Año de publicación: 2021

Objetivos: Identificar los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y el nivel de estrés en colaboradores de una empresa del sector eléctrico del Pacífico Colombiano (empresa Electricidad y Servicios del Pacífico S.A.S) a través de la aplicación de la Batería de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social Colombiano.

Método: La metodología implementada en el artículo de investigación fue mixta, por un lado, cuantitativa con la utilización de la batería de evaluación de riesgo psicosocial, emanada por el Ministerio de Protección Social Colombiano para describir los factores de riesgo intralaborales, extra laborales y el estrés laboral. Y la cualitativa después de obtener los resultados de la etapa cuantitativa, se analizan cada uno de ellos para determinar las acciones a realizar (Quiñones et al., 2021).

Resultados: En el artículo de investigación una vez arrojados los resultados de la aplicación de la batería, según los autores de artículo de investigación, arrojo que el personal administrativo y operativo están en un nivel de riesgo muy alto en el ámbito extra laboral lo que podría llegar a deducir, que estos factores pueden relacionarse con el estrés. Por otra parte, se identificó en el artículo de investigación que los colaboradores administrativos en el campo intralaborales presentan inconformismo entre el desarrollo de sus actividades y su salario devengado, los cuales podrían estar asociados a desmotivación, clima organizacional, insatisfacción laboral (Quiñones et al., 2021).

Conclusiones: En el artículo de investigación se concluye que el mayor factor de riesgo psicosocial es el intralaborales, tanto para los trabajadores operativos y administrativos, debido a factores que influyen directamente, como la vivienda, menor tiempo libre, desplazamiento de la vivienda al trabajo y eventos públicos como la violencia, disminuyen la calidad de vida de los trabajadores (Quiñones et al., 2021).

Aporte de la investigación: Este artículo de investigación aporta al presente proyecto la forma en cómo se puede abordar la metodología utilizada, para obtener los resultados,

conclusiones y posteriormente indicar las recomendaciones necesarias para la solución del problema objetivo.

Título: Percepción sobre la relación de factores de riesgo psicosocial con el estrés laboral

Autores: Néstor Iván Aranda Solano, Danlley Suarez Muñoz, Adriana María Acela Moreno, María Luisa Serrano García

Año: 2019

Objetivos:

General: Conocer la percepción de los trabajadores sobre la relación que tiene el exceso de funciones, los horarios y las malas relaciones laborales con el estrés laboral en la empresa de seguridad Guanenta (Aranda et al., 2019)

Específicos:

- Diseñar un instrumento que permita conocer la percepción de los trabajadores sobre la relación que tiene el exceso de funciones, los horarios y las malas relaciones laborales con el estrés laboral en la empresa de seguridad Guanenta (Aranda et al., 2019)

- Analizar e interpretar los datos obtenidos del instrumento sobre la percepción de los trabajadores sobre la relación que tiene el exceso de funciones, los horarios y las malas relaciones laborales con el estrés laboral en la empresa de seguridad Guanenta (Aranda et al., 2019)

- Determinar la percepción de los trabajadores sobre la relación que tiene el exceso de funciones, los horarios y las malas relaciones laborales con el estrés laboral en la empresa de seguridad Guanenta (Aranda et al., 2019)

Metodología: La metodología utilizada en la tesis de investigación por los autores tiene un enfoque con naturaleza mixta (Aranda et al., 2019), cualitativo y cuantitativo, en el primero se utilizó una encuesta y un test de estrés laboral para determinar la percepción de los trabajadores sobre el exceso de actividades y el otro enfoque, el cuantitativo, se basarán en la práctica de la tabulación, lo que según ellos les permitirá medir el estrés con relación a los factores de riesgo psicosocial

Resultados: Una vez aplicada la encuesta por anexos según la percepción de los trabajadores, como resultado se evidencio lo siguiente:

Percepción Horario: según el resultado obtenido por los autores en su investigación, se estableció que el 50% de los encuestados están de acuerdo con el horario, pero que el 57.7% de los encuestados está de acuerdo con que se realice un ajuste al horario (Aranda et al., 2019).

Percepción Relación Laboral: El resultado obtenido por los autores es que en gran medida los trabajadores tienen buenas relaciones tanto con sus compañeros como con sus jefes (Aranda et al., 2019).

Percepción Carga Laboral: Según el resultado obtenido por los autores se indica que las cargas laborales están en adecuados niveles para los trabajadores, estableciéndose en un 92.9%, pero que si hace falta retroalimentación por parte de los directivos.

Test de estrés laboral: Los autores evidenciaron, que durante los últimos tres meses síntomas relacionados con el estrés laboral, como lo es dolor de cabeza, dolores gastrointestinales, aceleración del pulso, pérdida del apetito, cansancio agotamiento (Aranda et al., 2019).

Conclusiones: a la conclusión que llegaron los autores de la investigación es que no lograron encontrar una congruencia en los resultados obtenidos para así determinar las causas del estrés en la población muestra, Se concluye que la información suministrada por los participantes encuestados no es confiable en el 100% (Aranda et al., 2019).

Aporte de la investigación:

Esta investigación aporta a la investigación que en el caso de la aplicación de la encuesta se debe ser más explícito con el contenido de las encuestas para que las respuestas dadas por ellos sean las más acertadas posibles y así poder llegar a unas conclusiones claras y que respondan la pregunta problema.

Título: Riesgos psicosociales en trabajadores de áreas operativas del sector financiero de la ciudad de Manizales

Autores: Juan Jacobo Ramírez Valladares, Lesly Johana Loaiza Martínez, Isabel cristina rincón, David María Montoya Chalarca.

Año: 2020

Objetivos:

General: Formular un plan de intervención y atención primaria de los riesgos psicosociales, a los trabajadores operativos del sector financiero de la ciudad de Manizales para el año 2021, incorporando los lineamientos normativos de la resolución 2404 de 2019. (P. 6)

Específicos:

Convocar de manera abierta a trabajadores del área operativa del sector financiero de la ciudad de Manizales, para evaluar la percepción de las condiciones que estos tienen del riesgo psicosocial. (P. 6)

Describir los resultados en armonía con el parámetro normativo, según lo establece la Resolución 2404 de 2019. (P. 6)

Definir una ruta de intervención primaria para atender los riesgos psicosociales del área operativa en las entidades financieras de la ciudad de Manizales (Ramírez et al., 2020).

Metodología: El proyecto se desarrolló utilizando un enfoque de investigación cuantitativa, ya que este se adapta mejor a las necesidades y particularidades del estudio. La investigación cuantitativa tiene como objetivo validar la hipótesis planteada mediante el análisis de la realidad a través de la obtención de datos y la medición estadística de los resultados (Ramírez et al., 2020).

La muestra de la población objetivo se llevó a cabo en siete instituciones financieras, incluyendo individuos de 26 a 46 años de edad, con una antigüedad laboral de 5 a 25 años. Estos empleados trabajan en distintas áreas de las entidades, como el área de servicios (cajeros), el área comercial (venta de productos bancarios) y el área administrativa (gerentes, directores, ejecutivos) (Ramírez et al., 2020).

Resultados: Una vez aplicada la encuesta se obtuvieron por parte de los autores de la tesis los siguientes resultados:

En primera instancia se le realiza a los encuestados un sondeo de preguntas básicas sobre el conocimiento de riesgos laborales intra y extra laborales donde los encuestados responde en un 65% conocer que significan dichos riesgos (Ramírez et al., 2020). A su vez se indica que, De acuerdo con los hallazgos, el 73% de los empleados indican que no han tenido ninguna capacitación en relación con el llenado del cuestionario de riesgo psicosocial. (Ramírez et al., 2020).

Conclusiones: Las acciones emprendidas por el sector financiero en materia de manejo de riesgo psicosocial, no es acorde a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2404 de 2019 (Ramírez et al., 2020).

El resultado del ejercicio concluye que el estrés y una fuerte carga mental son los factores de riesgo predominantes en la población participante (Ramírez et al., 2020).

Aporte de la investigación:

Esta investigación nos aporta a la nuestra, que, teniendo unos resultados claros, acordes al planteamiento del problema las recomendaciones serán en su mayor medida acertadas, que en el efecto de que sean aplicadas el problema planteado será solucionado y se presentaran actividades de mejora en el objeto de estudio.

Título: Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Teletrabajo, en Profesores del Colegio Nacionalizado Femenino de la Ciudad de Villavicencio

Autores: Estefany Lujano García, Yeimi Nathalia Monroy Bejarano

Año de publicación: 2021

Objetivos: Identificar los factores de riesgo psicosociales asociados al teletrabajo en los profesores del Colegio Nacionalizado Femenino de la ciudad de Villavicencio Meta (Lujano & Monroy, 2021).

Método: Se utilizó la Batería de Riesgo Psicosocial creada por el Ministerio de la Protección Social para recopilar información, lo que facilitó la detección de factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales en relación con el teletrabajo entre los profesores del Colegio Nacionalizado Femenino (Lujano & Monroy, 2021).

Aporte de la investigación: La investigación relacionada aporta al proyecto investigativo la guía metodológica para la elaboración del proyecto con la identificación de los factores de riesgo psicosociales asociados al teletrabajo.

Título: Factores de riesgo psicosocial asociados a los profesores del Instituto San Pablo Apóstol (ISPA) durante la pandemia presentada por el COVID - 19

Autores: Laura Andrea Peña Gómez

Año de publicación: 2021

Objetivos: Diseñar un programa de promoción y prevención que facilite la gestión del riesgo psicosocial en los docentes del Instituto San Pablo Apóstol, que permita identificar cuáles son los factores psicológicos que se han presentado antes y durante la pandemia del Covid-19 para generar estrategias de intervención que guíen a los directivos de la organización en la mitigación de estos (Peña, 2021).

Método: Esta investigación se basa en un estudio descriptivo, ya que tiene como objetivo determinar las características de los profesores vinculados al Instituto San Pablo Apóstol y los problemas surgidos durante la pandemia de Covid-19. A partir de esto, se busca realizar un

análisis adecuado que establezca un precedente y, a su vez, brinde recomendaciones útiles para la comunidad en el futuro (Peña, 2021).

Resultados: Entre las diecinueve (19) dimensiones clasificadas en el ámbito intralaboral analizado previo a la pandemia, es necesario intervenir en nueve (9) de ellas: relaciones sociales laborales, claridad de roles, formación, participación y gestión del cambio, control y autonomía laboral, demandas ambientales y esfuerzo físico, demandas de carga mental, exigencias de las jornadas laborales y recompensas y compensaciones (Peña, 2021).

Conclusiones: La evaluación global del estrés en la organización no muestra riesgos altos o muy altos, lo que indica que su gestión es adecuada dentro de la empresa (Peña, 2021).

Aporte de la investigación: La tesis relacionada aporta como antecedente metodológico para la determinación de factores intra y extra laborales en la determinación de riesgos psicosociales en la empresa. Además, la relación que se le da a la pandemia covid-19 con los resultados del instrumento de recolección de información.

Título: Factores de riesgos psicosociales en la población trabajadora de medicar IPS SAS

Autores: Katherine Angulo Robles

Año de publicación: 2018

Objetivos: El bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores es el objetivo principal de toda empresa en el mundo, es de gran importancia que gocen de un nivel de vida saludable y de tranquilidad para cumplir favorablemente con todas sus obligaciones y de esta forma lograr alcanzar sus metas planeadas por las organizaciones (Angulo, 2018).

Método: El enfoque cuantitativo se empleó mediante la aplicación de la Batería de instrumentos para evaluar factores de riesgo psicosocial, creada y validada por la Universidad Javeriana en 2010. Esta herramienta es reconocida por la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de Protección Social para calificar cuestionarios de evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés. Esta información está disponible en el Fondo de Riesgos Laborales (Angulo, 2018).

Resultados: Las condiciones intralaborales se refieren a las características del trabajo y su organización que afectan la salud y el bienestar del individuo. La evaluación incluye cuatro grupos principales de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas laborales, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, y recompensas. Estos

dominios se componen de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral (Angulo, 2018).

Conclusiones: Según la medición realizada, se observó que el riesgo psicosocial intralaboral afecta de manera similar a las áreas profesionales y operacionales en las empresas. Por lo tanto, es crucial intervenir en las dimensiones que presentan un factor de riesgo alto o muy alto para disminuir la probabilidad de desarrollar patologías relacionadas con el estrés o deserción. Para ello, se debe implementar una intervención en aquellas áreas identificadas con afectación (Angulo, 2018).

Aporte de la investigación: El proyecto aporta como antecedente para determinar en primera medida que los aspectos intralaborales pueden ser los mayormente causantes del estrés dentro de una organización, compuestas por el liderazgo, demandas del trabajo, horarios, tratos con compañeros y demás asociados a las funciones de cada empleado y de la organización como tal.

Título: Incidencia del teletrabajo en factores de riesgo psicosocial en empleados de una empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva durante confinamiento por Covid-19

Autores: Andrea M. Macías Oviedo & Ingrid Y. Vargas Otálora.

Año de publicación: 2021

Objetivos: Identificar la incidencia del teletrabajo en factores de riesgo psicosocial en empleados de una empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva durante confinamiento por covid-19.

Método: La población encuestada se somete a un muestreo no probabilístico deliberado. Se seleccionó a los empleados en modalidad de Teletrabajo o trabajo en casa de la Empresa Constructora Neiva y Fondo de Defensa del Niño por ser este el foco e interés del estudio y por lo tanto la población estuvo conformada por 13 funcionarios administrativos y operativos entre las dos organizaciones cubriendo así el total de la población. (Macías & Vargas, 2021). Se eligieron dos tipos de cuestionarios, el primero cuestionario de ficha de datos generales el cual hace parte de la batería de riesgo psicosocial validada por el Ministerio de protección social, el segundo cuestionario de estrés laboral en teletrabajo durante época de pandemia. El cual cuenta con validación por profesionales expertos y psicólogos especialistas en seguridad y salud en el Trabajo (Macías & Vargas, 2021).

Resultados: La mayor parte de la población está conformada por mujeres, principalmente con edades comprendidas entre los 40 a 50 años de edad, estos dos grupos son considerados de alta vulnerabilidad social por lo cual es posible presentan mayor probabilidad de presentar situaciones de estrés. (Macías & Vargas, 2021). Prevalece el estado civil casado o en unión libre con personas a cargo, lo indica que sus funciones laborales los practican en medio de su vida familiar. Aunque una proporción menor de hombres participo en la investigación, en relación a las mujeres, la mayoría de éstos ha experimentado síntomas asociados al estrés laboral debido al teletrabajo o trabajo en casa (Macías & Vargas, 2021). Aunque la mayoría de los empleados tienen un alto nivel de formación académica, estabilidad laboral y económica, los cuales son considerados factores protectores, esto no significa que no estén en riesgo de sufrir estrés laboral al realizar trabajo en casa (Macías & Vargas, 2021). Uno de los principales factores de riesgo de estrés se relaciona con el tiempo dedicado al trabajo para ejecutar las tareas, el cual suele supera la jornada laboral legal, lo que indicaría un riesgo de sobrecarga laboral que puede causar estrés laboral (Macías & Vargas, 2021). A pesar del esfuerzo por realizar las funciones laborales que generan una amenaza al tiempo libre de los trabajadores, provoca que la productividad sea baja y tenga un impacto directo en la eficiencia; del mismo modo, pueden concluir que, aunque los problemas de conexión a internet es un factor estresor, por lo cual los trabajadores se vieron obligados a adquirir habilidades tecnológicas con el fin de lograr cumplir con sus labores (Macías & Vargas, 2021). La mayor parte de la población encuestada experimento estrés laboral en tiempo de pandemia, junto con síntomas físicos como fatiga, cefalea, insomnio y dorsalgias entre otros; del mismo modo presentaron afectaciones en la salud mental como fatiga, desgaste emocional, presión laboral y sensación de improductividad (Macías & Vargas, 2021).

Conclusiones: Esta investigación realizó un análisis de la incidencia del teletrabajo en los factores de riesgo psicosocial generados en los empleados de dos empresas de la ciudad de Neiva, debido al aislamiento provocado por la pandemia por el Covid-19; como resultado se determinó que los trabajadores experimentaban estrés laboral debido a la modalidad de trabajo en casa y estaban expuestos a factores estresantes por el hecho de tener que trabajar por más tiempo de jornada laboral, lo que interfería con las actividades familiares y tiempo libre, estas factores estresante que interfieren en el estilo de vida al que están acostumbrados los trabajadores a nivel personal y familiar (Macías & Vargas, 2021). De acuerdo con Mayorca et al. (2020), la salud mental de las personas está determinada por el equilibrio entre la existencia individual y

colectiva que determina el bienestar emocional, físico y social. Cuando ocurre un desequilibrio debido a diversas condiciones, los trabajadores experimentan una respuesta fisiológica del cuerpo que afecta el sistema nervioso central, el sistema endocrino y el sistema inmunológico. (Mayorca et al. 2020).

Aporte de la investigación: Este proyecto es una contribución metodológica a la investigación mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y los resultados obtenidos, principalmente, en la generación del estrés a causa de extenuantes jornadas de trabajo mediante la modalidad de trabajo remoto desde casa.

Título: Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en una institución educativa pública de la ciudad de Palmira en el segundo semestre del 2019.

Autores: Mónica Adriana Tascon López

Año de publicación: 2020

Objetivos: Analizar los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en los docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Palmira

Método: La investigación actual es de tipo transversal descriptivo con una metodología mixta (cuantitativa y cualitativa), el cual analiza a profundidad desde el enfoque cualitativo. En el enfoque cuantitativo, se trata de un estudio descriptivo transversal donde se recopilan datos en un momento específico. Su objetivo es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Este estudio proporciona una visión general de lo que ocurre, en este caso, los factores de riesgo psicosocial relacionados con el estrés laboral en docentes. Desde el enfoque cualitativo adicionalmente es de tipo exploratorio y es utilizando la técnica de grupo focal para investigar las percepciones y realidad social de los docentes sobre los factores de riesgo psicosocial relacionados con el estrés laboral mediante entrevistas estructuradas (Tascon, 2020).

Resultados: La jornada laboral es un factor de riesgo alto para los docentes, ya que algunas de sus funciones requieren llevar trabajo a casa, lo que significa que no pueden dividir el tiempo de trabajo y el de descanso. Además, se destacaron factores relacionados con el estrés, como las demandas emocionales, cognitivas y sensoriales, ocultamiento emocional, la ansiedad y conflicto de roles, siendo estos factores psicosociales coherentes con la priorización de riesgo menos favorable para la salud de los docentes (Tascon, 2020).

Conclusiones: En términos generales se observó que los factores psicosociales asociados al estrés laboral en los docentes generan un alto nivel de estrés cognitivo y somático. El manejo del tiempo de trabajo tiene una gran incidencia en el factor de riesgo, ya que la falta de control óptimo del tiempo laboral puede generar exceso de carga laboral. Esto lleva a que los empleados realicen actividades adicionales fuera del horario laboral, afectando sus actividades personales, familiares o sociales destinadas a desconectar al trabajador del ámbito labórale (Tascon, 2020).

Aporte de la investigación: La investigación contribuye al trabajo de grado en términos metodológicos mediante la aplicación de instrumentos de recolección de información y procesamiento de datos, permitiendo determinar los niveles de estrés y los diferentes factores que influyen en un alto riesgo psicosocial en una organización.

Título: Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales

Autores: Bernardo Moreno Jiménez

Año de publicación: 2011

Objetivos: Una atención integral a la salud laboral necesita cuidar de forma especial atención a los factores y riesgos psicosociales.

Método: Se realizó una revisión bibliográfica para tocar diferentes definiciones asociadas al cuidado de la salud con respecto a los riesgos psicosociales en el trabajo.

Resultados: Los hallazgos actuales no son alentadores. Como el historiador Tony Judt señaló recientemente en su obra póstuma "Algo va mal", al analizar el pasado y el presente, el panorama futuro no parece prometedor. Por primera vez en los últimos cincuenta años, los padres temen que sus hijos enfrenten un mundo peor que el suyo, y parte de ese temor se debe al incierto entorno laboral y sus riesgos (Moreno, 2011).

Conclusiones: Los factores y riesgos psicosociales no son un asunto menor en la salud laboral. En el actual contexto organizacional y del mercado laboral, representan uno de sus principales problemas. Los riesgos de seguridad, ambientales y ergonómicos aún no han sido abordados de manera adecuada, y es fundamental prestar atención a los nuevos riesgos emergentes en estos campos, lo que representa un desafío real para la salud laboral (Moreno, 2011).

Aporte de la investigación: El artículo ofrece conceptos clave y aspectos a considerar para determinar los factores de riesgo, tomando en cuenta la globalización y sus efectos en las

empresas y sus empleados. Además, aborda los riesgos psicosociales emergentes, como aquellos relacionados con el uso de tecnologías de la información y comunicación en el desempeño laboral.

Título: Gestión y prevención de Riesgo Psicosocial en empresas colombianas

Autores: Paulo López Castillo & Lina María Villegas Morales

Año de publicación: 2021

Objetivos: Comprender la relación existente entre el concepto de riesgo psicosocial que tienen las empresas y los programas de prevención e intervención aplicados para gestionar dichos riesgos (López & Villegas, 2021)

Método: Se optó por la entrevista semiestructurada como herramienta para recopilar datos, ya que permite establecer una mejor relación de raptor entre investigadores y participantes, facilitando la obtención de información para describir la relación entre el riesgo psicosocial y su gestión, así como responder a la pregunta de investigación y los objetivos propuestos (López & Villegas, 2021).

Resultados: Respecto a las limitaciones, el estudio inicialmente pretendía realizar grupos focales con trabajadores de otras áreas de las empresas. Sin embargo, debido a la pandemia de COVID-19, el proceso de reclutamiento de participantes fue el principal obstáculo. Hubo dificultades para establecer contacto con los trabajadores a través de medios virtuales, por lo que se decidió entrevistar únicamente a las personas responsables de la gestión del riesgo psicosocial en las empresas, ya que tenían un acceso más fácil a las herramientas digitales necesarias para realizar las entrevistas (López & Villegas, 2021).

Conclusiones: La principal conclusión de esta investigación es que las organizaciones participantes tienen un entendimiento claro de los riesgos psicosociales. No obstante, cada una posee una percepción diferente sobre qué constituyen dichos riesgos, lo que se refleja en las diversas estrategias empleadas para prevenir, mitigar o eliminar tales riesgos. Teniendo esto en cuenta, existe un problema común en el que se realizan numerosas actividades de prevención de riesgos, pero los trabajadores no comprenden claramente estos conceptos; por lo tanto, si bien entienden el "por qué" de la actividad, no se puede afirmar que cumpla con el objetivo. Además, se observa una falta de planificación por parte de las organizaciones al abordar problemas de salud mental de sus empleados (López & Villegas, 2021).

Aporte de la investigación: La contribución de la investigación radica en la identificación de diversas enfermedades laborales relacionadas con el riesgo psicosocial, como "estrés agudo, trastorno de estrés postraumático (TEPT), depresión y síndrome de burnout, y dos condiciones críticas debido a su impacto en las personas, como las situaciones de duelo y acoso psicológico en el trabajo" (Ministerio del trabajo, Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

Método

Tipo y diseño de estudio

Tipo de estudio

Esta investigación es de naturaleza cuantitativa, dado que los análisis se basan en los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, que luego son examinados objetivamente mediante estadísticas y observación.

Los estudios cuantitativos sostienen que "el conocimiento debe ser objetivo y se origina a partir de un proceso deductivo en el cual, a través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se ponen a prueba hipótesis formuladas previamente" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.7). Por lo tanto, este enfoque se considera apropiado para obtener información sobre los factores de riesgo psicosociales relacionados con el estrés en el teletrabajo de la empresa en cuestión.

Diseño de estudio

La investigación realizada presenta un diseño no experimental transversal con alcance descriptivo, puesto que dicho diseño de investigación permite comprender la descripción, registro, análisis e interpretación de un fenómeno. Además, es importante mencionar que en la investigación no se tiene como objetivo realizar cambios o manipulaciones en las variables que se estudian, sino más bien se busca cuantificar y medir su magnitud en un momento específico, por lo cual se llevó a cabo una recolección de datos en un único momento y se analizó el estado actual de las variables en estudio. Esto se realizó mediante un diseño transversal que permite obtener información relevante acerca de las variables y su relación con el fenómeno en cuestión. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Según Tamayo y Tamayo (2006), Este enfoque se basa en la interpretación correcta de los hechos y se utilizará para describir y analizar los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés en relación al teletrabajo y su impacto en los trabajadores de la empresa.

Fuentes

La empresa objeto de estudio cuenta actualmente con un informe de los resultados de la aplicación de la batería psicosocial realizada en junio del 2022, según los establece la resolución 2646 de 2008, de la cual se tomaron para realizar el respectivo análisis de la influencia del estrés en teletrabajo.

Adicional a ello, se utilizaron fuentes secundarias como artículos de investigación cualitativa y cuantitativa, tesis, publicaciones de universidades y revistas científicas con enfoque en peligro psicosocial y estrés laboral en teletrabajadores y su afectación en los diagnósticos del estrés en los trabajadores, escritos en español, con palabras claves de búsqueda como peligro psicosocial, batería psicosocial, teletrabajo, estrés laboral.

Recolección de datos

Para la recolección de datos se llevaron a cabo el siguiente procedimiento:

- Solicitud de informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial a la empresa objeto de estudio
- Revisión de informe de resultados de la aplicación de la batería de encuestas del ministerio de la protección social.
- Análisis de resultados

Instrumentos

En la presente investigación, se empleó la revisión bibliográfica como medio para recopilar información que ayude a identificar los factores de riesgo psicosocial tanto intralaboral como extralaboral en relación con la modalidad de teletrabajo. Para lograr esto, se tomaron en cuenta los resultados obtenidos por la empresa objeto de estudio en la aplicación de la batería psicosocial durante el año 2022.

La Batería se divide en 4 partes:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.
- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.
- Cuestionario para la Evaluación de Estrés.
- Ficha De Datos Generales (socio demográfico). La estructura de los mismos comprende una escala de respuesta tipo Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca. Ítems de única respuesta con algunas preguntas de filtro (atención a clientes o usuarios y jefe de otros).

Adicionalmente los artículos seleccionados se organizaron en una matriz, donde se identifica el título, nombre del autor, año de publicación, resumen, relación que tienen con el tema del proyecto.

Etapas del proyecto de investigación

Las etapas que se llevará a cabo para la presente investigación son las siguientes:

Identificación teórica: Teniendo en cuenta el enfoque del presente trabajo investigativo, se realizará la revisión teórica que permita fundamentar y dar soporte a los resultados obtenidos de acuerdo a informe de aplicación de la batería psicosocial en la empresa.

Diagnóstico: Por medio de los resultados de la encuesta, se analizan la situación actual de los trabajadores frente a los peligros psicosociales producto del trabajo desarrollado mediante la modalidad de teletrabajo.

Determinación de nivel de riesgo: Se priorizan los factores de riesgo identificados como bajo, medio o alto, determinando en qué influye el teletrabajo para la aparición del estrés en el personal.

Determinación de controles implementados actualmente por la empresa: Se identifican cuáles son los controles con lo que actualmente la empresa objeto de estudio interviene los peligros.

Propuesta de intervención: Se proponen alternativas de mejora como plan de acción para la empresa como parte esencial de la intervención necesaria para la disminución del nivel del riesgo y la promoción de la salud de los colaboradores.

Análisis de la información

Se utilizaron estadísticas para analizar la información y se identificaron objetivamente las variables a estudiar y su impacto en la población que realiza teletrabajo o trabaja desde casa.

Es importante destacar que el análisis se basó en los resultados de la batería psicosocial y el cuestionario de evaluación del estrés aplicados previamente por la empresa, los cuales proporcionaron información relevante sobre los factores psicosociales asociados al teletrabajo.

Interpretación genérica de los niveles de riesgos

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Resultados

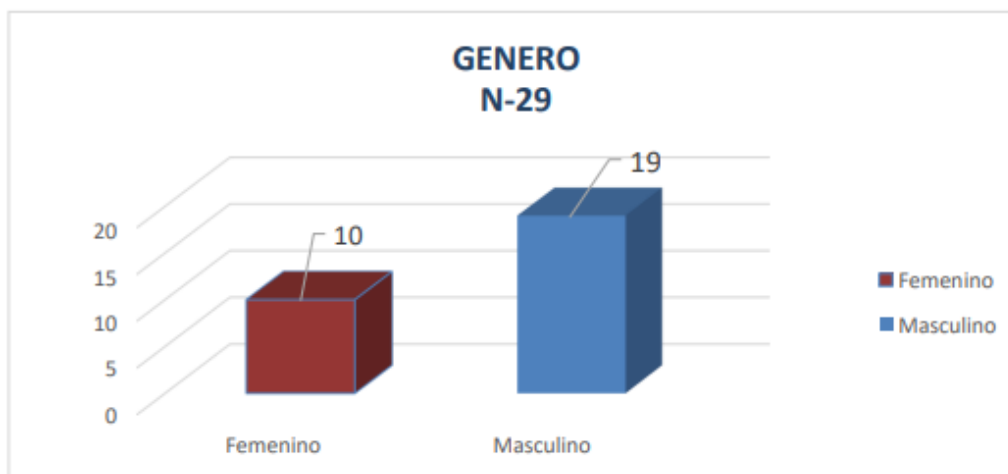
Como parte de los resultados se procedió en primera medida a hacer la descripción de la información sociodemográfica de acuerdo al informe de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en el año 2022.

Información sociodemográfica

Una vez recolectada la información necesaria de acuerdo a la metodología planteada en la investigación se procedió a realizar en primera medida el análisis de la información obtenida de la ficha de datos generales de la batería de encuestas aplicada a los 29 colaboradores.

Figura 1.

Distribución de la población según género

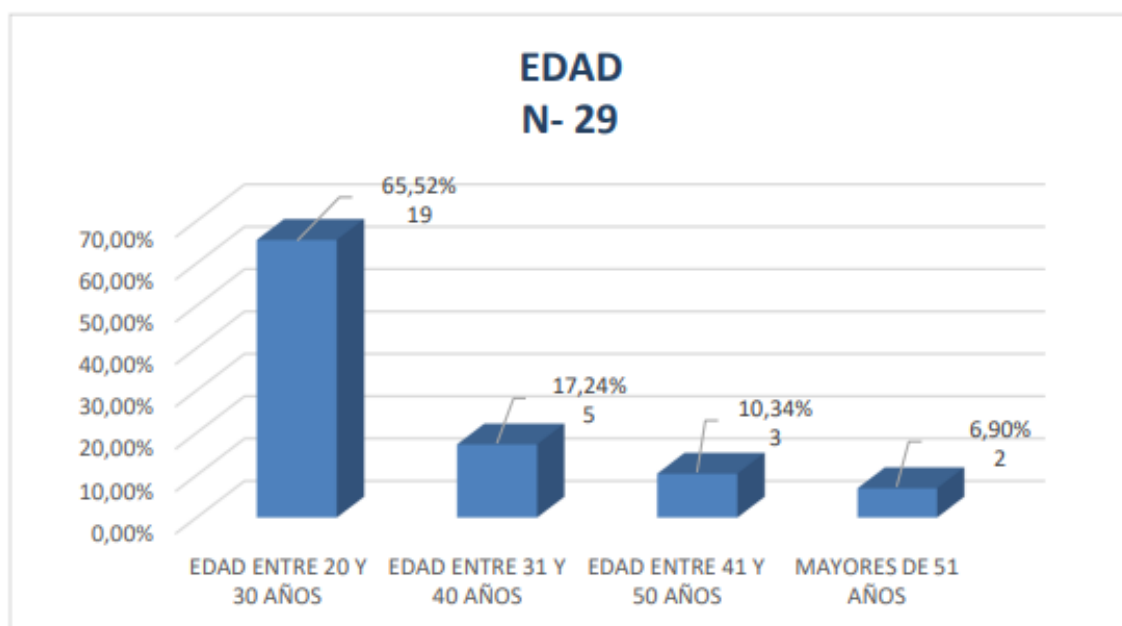


Nota. La figura muestra la distribución por género de la población trabajadora. Fuente: Informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

Se puede evidenciar en la distribución por géneros, que el 66% de los colaboradores son hombres y el 34% son mujeres, y aunque el 100% de la población se encuentra expuesto al peligro psicosocial sin discriminación por géneros, es importante mencionar que el 66% sería el más afectado, que en este caso serían los hombres de la empresa.

Figura 2.

Distribución de la población según edad



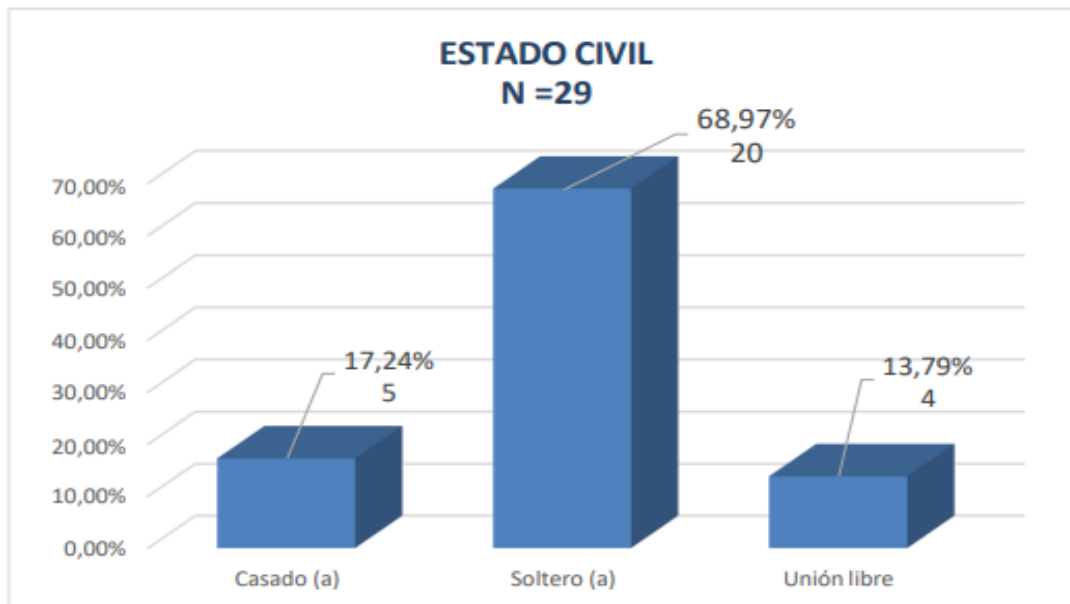
Nota. La figura muestra la distribución por edades de la población trabajadora. Fuente: Informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

Otra de las condiciones dentro de la población objeto de estudio a evaluar es la edad, donde se logra identificar que el 66% se encuentran entre las edades de 20 a 30 años siendo este el de mayor puntuación, seguidamente el 17% pertenecen a edades entre los 31 a 40 años, así mismo, el 10% de los colaboradores se encuentran en el rango de edad de los 41 a 50 años, y por último, el 7% son mayores de 51 años.

Es importante mencionar que la consecuencia de estrés puede ser nociva para la salud, principalmente a las personas mayores, y que, aunque sea poca las personas que cuentan con edades mayores de 50 años, es necesario analizar dicho factor.

Figura 3.

Distribución de la población según estado civil



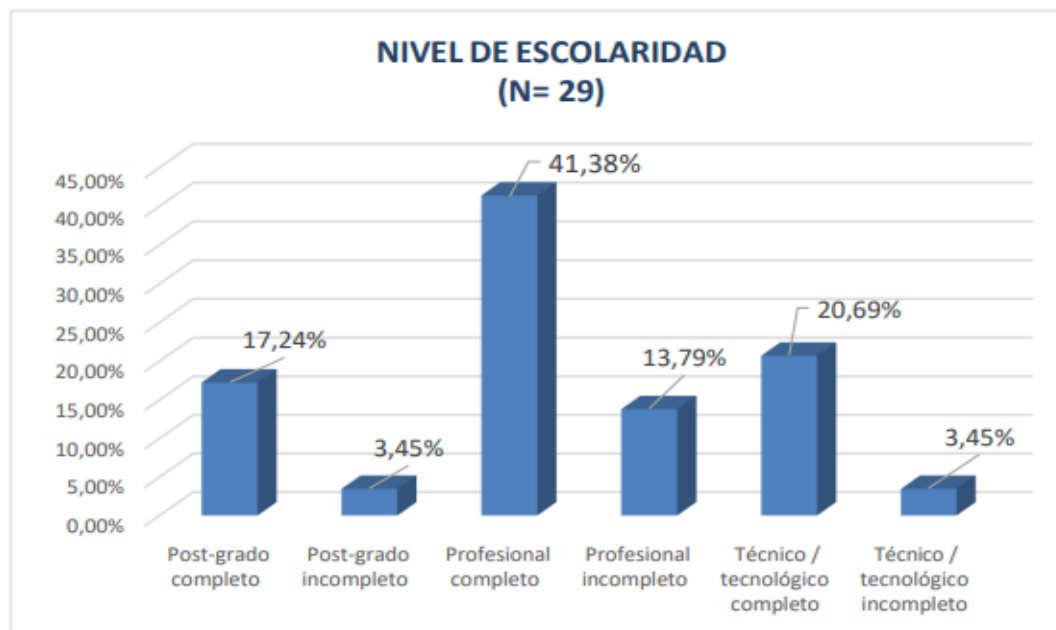
Nota. La figura muestra la distribución según el estado civil de la población trabajadora.

Fuente: Informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

En la población objeto de estudio predomina el estado civil de solteros con el 69%, siendo éste el de mayor predominancia debido a que su mayoría de población es joven. Se encuentra además que el 17% de los colaboradores se encuentran casados y el 14% restante se encuentran en unión libre. Es importante mencionar que el 31% se encuentran casados y en unión libre, lo que representa una vida familiar y de pareja, con responsabilidades dentro y fuera de su jornada laboral.

Figura 4.

Distribución de la población según nivel de escolaridad

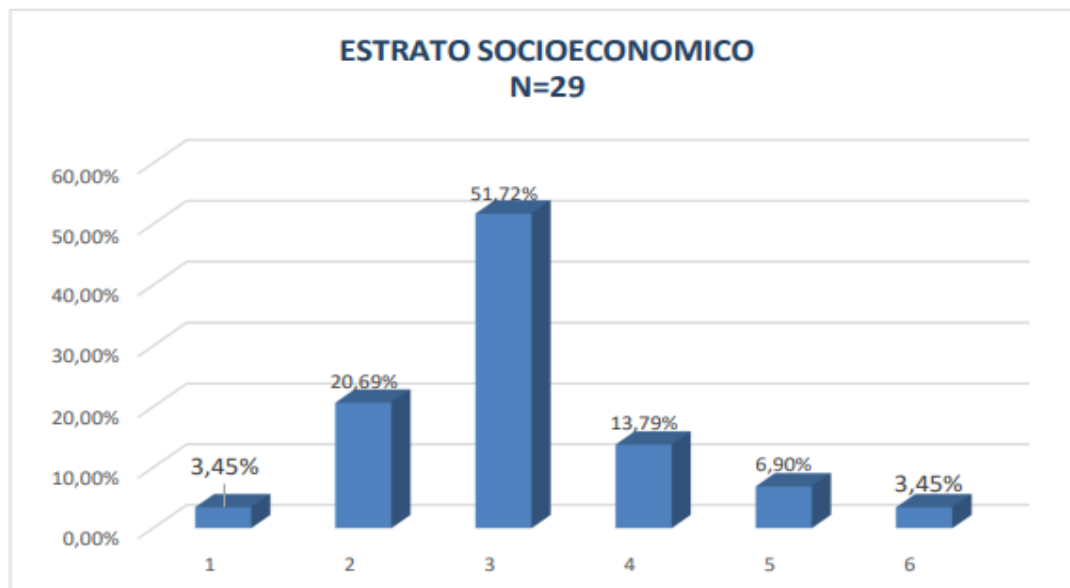


Nota. La figura muestra la distribución según el nivel de escolaridad de la población trabajadora. Fuente: Informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

Se puede evidenciar que la mayor parte de los trabajadores (62%) cuentan con un nivel de formación profesional, por tanto, se demuestra en conjunto que la población encuestada cuenta con un alto nivel educativo, siendo profesionales con predominancia de formación especializada (17% con Post-grado completo y el 3% con Post-grado incompleto), lo que podría ser un factor positivo frente a la protección del riesgo de presentar estrés durante el teletrabajo. Adicional a ello, se encuentra que el 14% cuentan con nivel educativo de profesional incompleto, otro 21% con nivel tecnológico y el 3% con nivel técnico.

Figura 5.

Distribución de la población según estrato socioeconómico

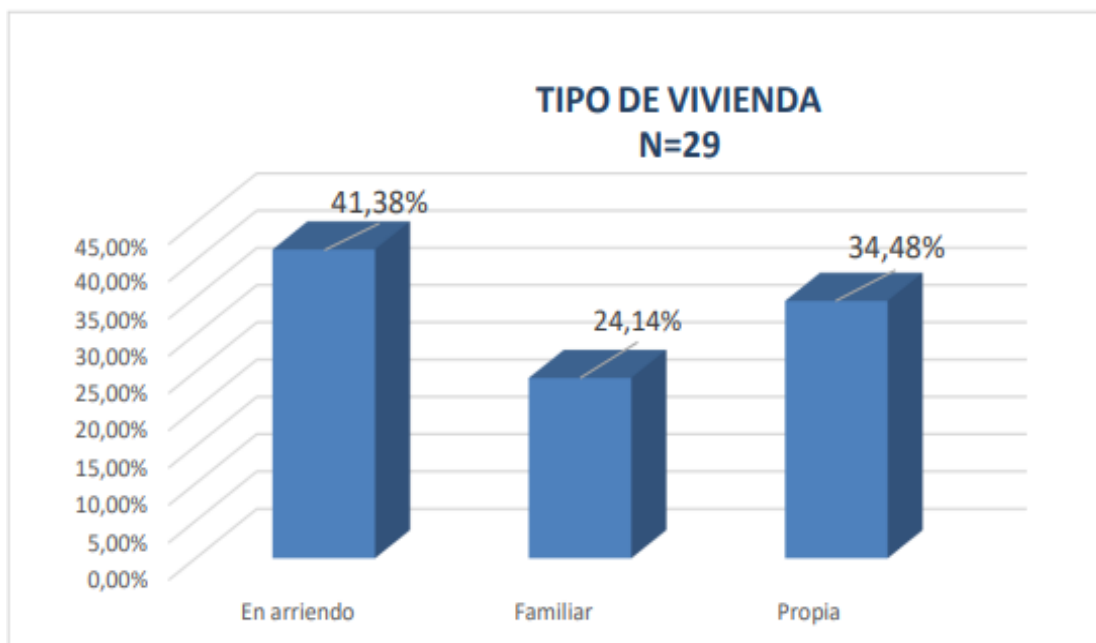


Nota. La figura muestra la distribución según el estrato socioeconómico de la población trabajadora. Fuente: Informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

Se evidencia en los resultados que el 52% de la población trabajadora pertenece al estrato tres, considerándose de la clase media y que dependen de su trabajo para el sostenimiento, pudiéndose presentar una incertidumbre laboral con relación al teletrabajo que, por ende, se convierte en un factor determinante de estrés. Igualmente sucede con el 24% de la población que pertenecen a los estratos 1 y 2, siendo clase baja, con menores ingresos y con mayor riesgo de estrés frente a la carencia de dinero. Por último, se encuentra que el otro 24% de la población pertenecen a los estratos 4, 5 y 6, siendo parte de la población de clase media alta y alta.

Figura 6.

Distribución de la población según tipo de vivienda

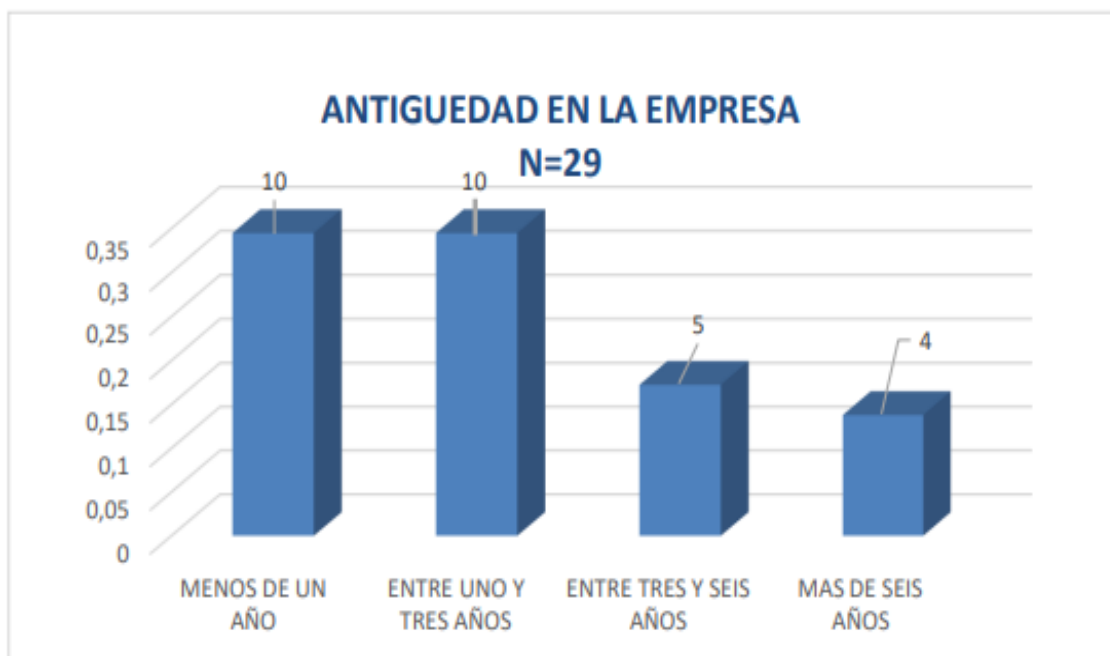


Nota. La figura muestra la distribución según el tipo de vivienda de la población trabajadora. Fuente: Informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

Teniendo en cuenta el tipo de vivienda de los colaboradores de la empresa, es importante mencionar que existe una mediana capacidad de tenencia y propiedad sobre el lugar de residencia, puesto que el 41% vive en arriendo y el otro 24% vive en una casa familiar. Igualmente, se encuentra además que el 34% de los colaboradores cuentan con una vivienda propia, generando un menor riesgo de estrés con relación a la baja incertidumbre de cambios de casa por solicitud de sus propietarios.

Figura 7.

Distribución de la población según antigüedad



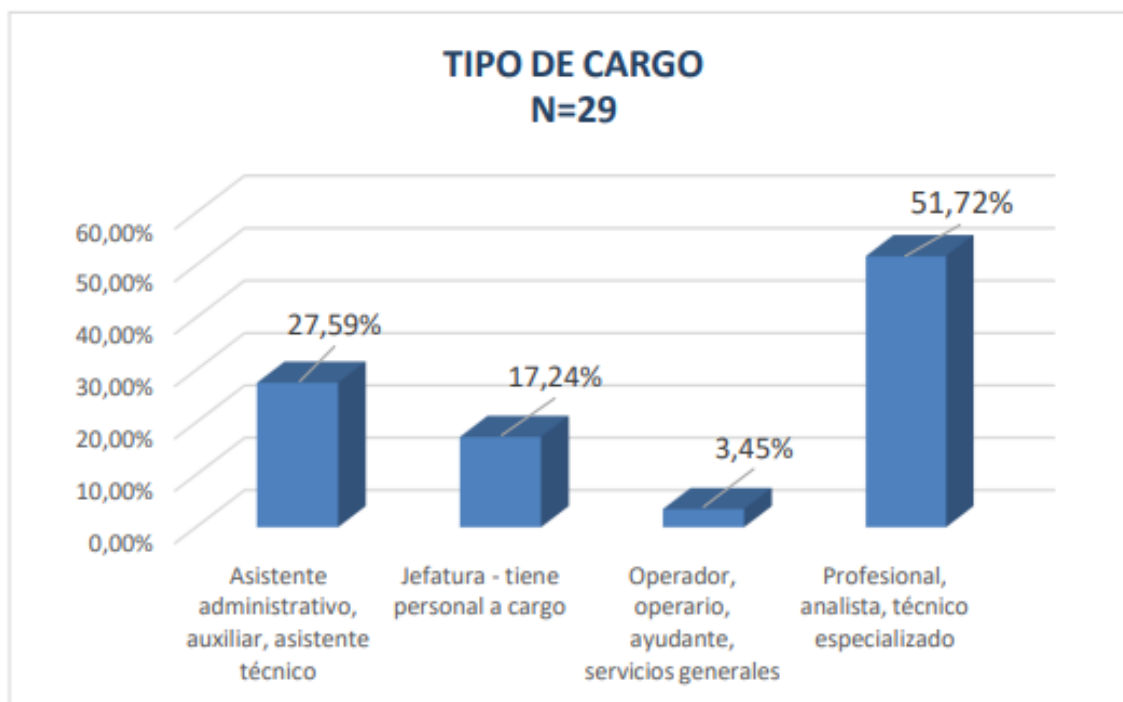
Nota. La figura muestra la distribución según la antigüedad de la población trabajadora.

Fuente: Informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

Se evidencia una estabilidad laboral para el 66% de los colaboradores quienes cuentan con más de un año en la empresa. Así mismo, se identifica que el 34% de la población se encuentra laborando hace menos de un año en la organización, representando un tema de adaptación en cuanto al ambiente laboral y relaciones interpersonales con compañeros de trabajos y clientes.

Figura 8.

Distribución de la población según cargo

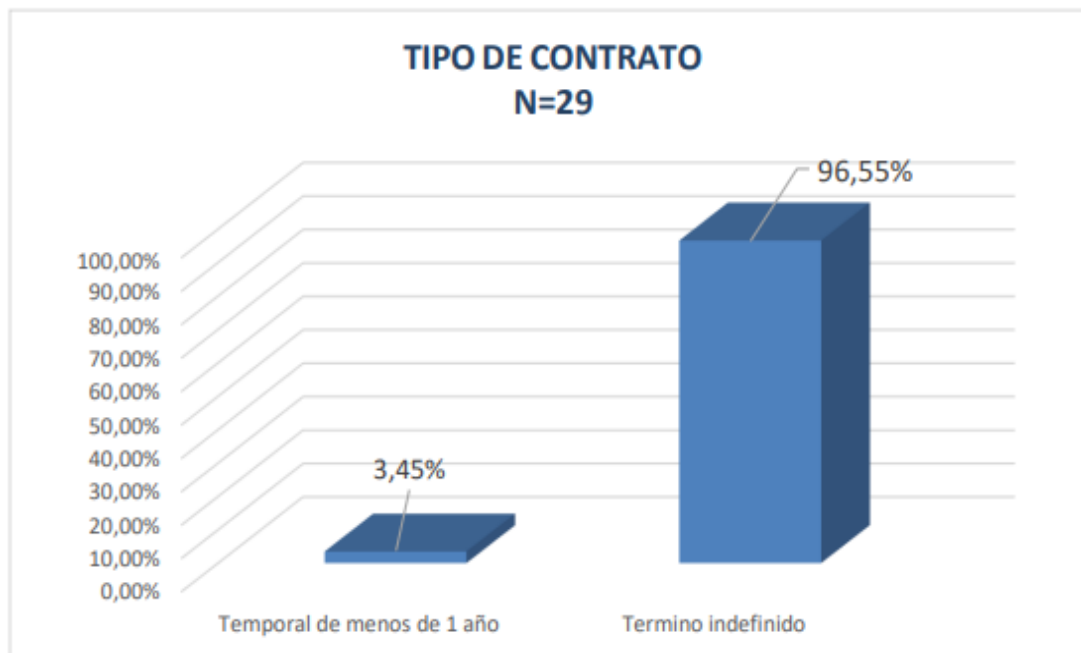


Nota. La figura muestra la distribución por cargos de la población trabajadora. Fuente: Informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

Los datos que indican la figura demuestran que los cargos predominantes son el profesional, analista y técnico especializado con el 52%, seguido del 28% correspondiente a los cargos de asistentes, así mismo, el 17% tienen cargos de jefatura y, por último, el 3% son operarios, ayudantes o servicios generales.

Figura 9.

Distribución de la población según tipo de contrato



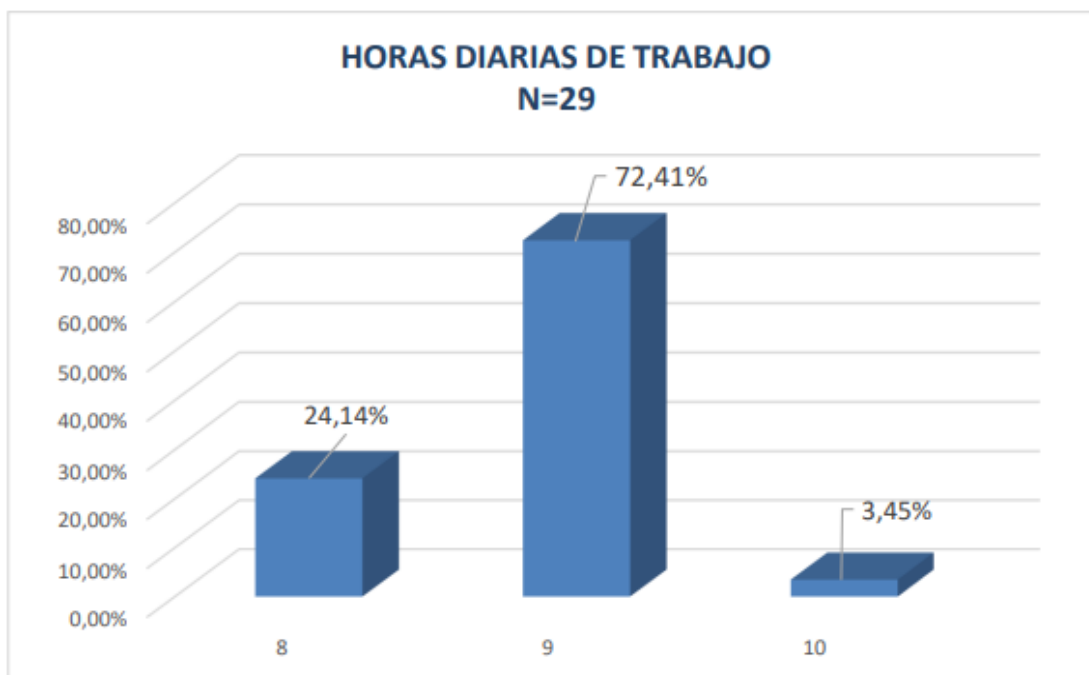
Nota. La figura muestra la distribución por tipo de contrato de la población trabajadora.

Fuente: Informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

De acuerdo a la figura anterior, se puede evidenciar que el 97% de su población se encuentra por contrato a término indefinido. Lo que representa una oportunidad importante frente al riesgo psicosocial y a por la incertidumbre de finalización de contrato. Así mismo, se evidencia que el 3% de los trabajadores cuentan con modalidad de contrato a término fijo, siendo estos, la misma población de operarios y ayudantes, los cuáles son cargos transitorios dentro de la empresa.

Figura 10.

Distribución de la población según horas diarias de trabajo

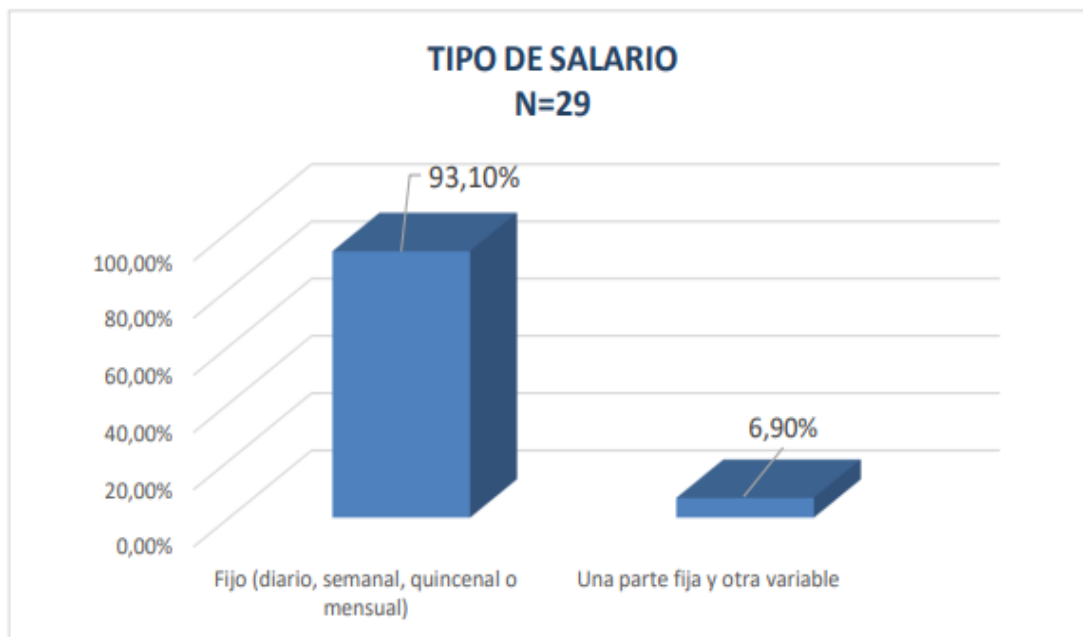


Nota. La figura muestra la distribución por horas diarias de trabajo de la población trabajadora. Fuente: Informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

Las horas diarias de trabajo constituyen un aspecto fundamental para la evaluación de riesgo psicosocial, puesto que constituyen una disminución de tiempo tanto para el descanso como para la vida familiar y personal, por lo cual es muy importante analizar que la mayoría de los trabajadores exactamente un 72% realizan sus trabajos diarios por 9 horas, así mismo se encuentra que el 3% trabajan de hasta diez horas al día, constituyendo un aspecto importante para la evaluación del riesgo.

Figura 11.

Distribución de la población según tipo de salario



Nota. La figura muestra la distribución por tipos de salario de la población trabajadora.

Fuente: Informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

Por último, se evidencia que el tipo de salario de la organización es fijo, realizando los pagos por periodos previamente definidos dentro de la contratación y con un mismo salario. Sin embargo, se encuentra que una parte de los trabajadores (7%), recibe salario variable.

En conclusión, la población objeto de estudio presenta una diversidad sociodemográfica en la que predominan hombres jóvenes y solteros con alto nivel educativo y estabilidad laboral. Aunque todos están expuestos al riesgo psicosocial, los hombres y las personas mayores pueden ser más vulnerables al estrés. La situación económica de la mayoría de los colaboradores, pertenecientes a la clase media, puede generar incertidumbre y estrés en relación al teletrabajo. Por otro lado, la estabilidad contractual y la tenencia de vivienda propia en un porcentaje significativo de la población pueden contribuir a una menor exposición al riesgo psicosocial. Finalmente, las largas jornadas laborales y la presencia de salarios variables en una parte de los trabajadores representan factores a considerar en la evaluación del riesgo psicosocial en la

empresa. Es fundamental tener en cuenta estos aspectos para implementar estrategias de prevención y promoción de la salud mental en el entorno laboral, atendiendo a las necesidades y características específicas de los colaboradores.

Una vez caracterizada la población trabajadora, se procedió a realizar la descripción de los resultados obtenidos por objetivos específicos:

Factores de riesgo psicosocial que promueven la aparición de estrés en los trabajadores.

Con el fin de poder abarcar todos los aspectos importantes a tener en cuenta en la identificación de los factores de riesgo psicosocial en la aparición del estrés en los trabajadores, se realizó un análisis de los resultados del cuestionario intralaboral y extralaboral.

Resultados factores de riesgo psicosocial intralaboral

Los resultados obtenidos proporcionan información acerca de las características del trabajo y de la organización que pueden impactar en la salud y el bienestar del trabajador, incluyendo las demandas laborales, el nivel de control que se tiene sobre el trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, así como las recompensas obtenidas por el trabajo realizado.

En análisis general, se encontró que existe un riesgo bajo con relación a los aspectos intralaborales representados en la siguiente tabla:

Tabla 4.

Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B)

VR A	NIVEL DE RIESGOS A	VR B	NIVEL DE RIESGOS B
21,3	Riesgo bajo	17,68	Sin Riesgo o Riesgo despreciable

Nota. Datos tomados del informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

Los resultados arrojaron un puntaje de 21,3 en la forma A, representando riesgo psicosocial bajo; así mismo, se encontró que en la forma B se obtuvo un valor de 17,68

interpretándose como riesgo psicosocial intralaboral despreciable o riesgo nulo. Siendo un buen indicador, desde el punto de vista intralaboral.

Tabla 5.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Dominios y dimensiones	VR A	NIVEL DE RIESGOS A	VR B	NIVEL DE RIESGOS B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	17,74	Riesgo bajo	11,02	Riesgo bajo
Características del liderazgo	26,05	Riesgo medio	10,03	Riesgo bajo
Relaciones sociales en el trabajo	14,64	Riesgo bajo	8,1	Riesgo bajo
Retroalimentación del desempeño	27	Riesgo medio	20,56	Riesgo medio
Relación con los colaboradores	5,42	Sin Riesgo o Riesgo despreciable	N/A	NA

Nota. Datos tomados del informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

En los resultados obtenidos anteriormente relacionados se evidencian que, a nivel de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y relación con los colaboradores, se maneja una buena gestión debido a que el riesgo está catalogado como riesgo bajo o sin riesgo, de igual forma se identifica que en temas de retroalimentación del desempeño el riesgo es medio, lo cual da a entender que existe un déficit en la metodología de retroalimentación realizado por la empresa.

Un bajo riesgo en liderazgo y relaciones sociales en el trabajo sugiere que la organización está implementando prácticas efectivas de liderazgo y fomentando relaciones saludables entre los empleados.

Un buen liderazgo puede tener un impacto significativo en la productividad, motivación y satisfacción de los empleados. Un líder efectivo puede inspirar a los empleados, fomentar su desarrollo profesional, apoyarlos en momentos de estrés y mejorar la comunicación y colaboración en el equipo. Todo esto puede ayudar a aumentar la eficiencia y efectividad de la organización en general.

Según Sinek Simon (2015), en su libro "Líderes comen al final" argumenta que los líderes efectivos son aquellos que ponen a su equipo primero y se enfocan en crear un ambiente

de trabajo seguro y solidario. Según Sinek (2015) los líderes que muestran empatía, confianza y respeto hacia sus empleados pueden motivar a sus equipos a lograr grandes cosas juntos.

Además, tener relaciones sociales positivas en el lugar de trabajo puede contribuir a un ambiente laboral saludable y productivo. Los empleados que se sienten cómodos y apoyados en su ambiente laboral son más propensos a estar comprometidos y satisfechos con su trabajo, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la productividad, retención y rentabilidad.

Tabla 6.

Control sobre el trabajo

Dominios y dimensiones	VR A	NIVEL DE RIESGOS A	VR B	NIVEL DE RIESGOS B
Control sobre el trabajo	19,63	Riesgo medio	22,52	Riesgo bajo
Claridad del Rol	9,49	Sin Riesgo o Riesgo despreciable	2,22	Riesgo bajo
Capacitación	27,5	Riesgo medio	25,92	Riesgo Alto
Participación y manejo del cambio	25,02	Riesgo bajo	13,89	Sin Riesgo o Riesgo despreciable
Oportunidades para el desarrollo de habilidades y conocimientos	8,77	Riesgo medio	29,19	Riesgo medio
Control y autonomía sobre el trabajo	42,93	Riesgo Alto	52,78	Riesgo medio

Nota. Datos tomados del informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

Los resultados anteriores indican que, en temas de control sobre el trabajo, los colaboradores del grupo A manejan un riesgo medio en comparación con el grupo B, esto dando a entender que los trabajadores del grupo A, presenta algunas dificultades en la decisión y la autonomía sobre la cantidad, el ritmo y orden del trabajo, de igual forma se evidencia que en temas de capacitación los colaboradores del grupos A, tienen un riesgo medio y los del grupo B un riesgo alto, lo cual indicaría que los colaboradores del grupo B, perciben déficit en el programa de capacitación de la empresa que no cumplen con las necesidades de los mismos

Por otra parte, la claridad de rol, participación y manejo del cambio establece un riesgo bajo o sin riesgo por lo cual se entiende que los roles y proceso de gestión del cambio de la empresa están bien definidos, esto se evidencia como factores protectores con lo que cuenta la empresa.

En el dominio de oportunidades para el desarrollo de habilidades y conocimientos se evidencia un riesgo medio, lo cual indica que la empresa no cuenta con una estrategia que permita a los colaboradores adquirir, aplicar o desarrollar nuevos conocimientos y habilidades dentro de la organización, de igual forma en el tema de control y autonomía sobre el trabajo se evidencia en el grupo A un riesgo alto y en el grupo B un riesgo medio, lo cual indica que se presentan algunas dificultades en la decisión y la autonomía sobre la cantidad, el ritmo y orden del trabajo.

La socióloga e investigadora británica, Sharon Bolton, ha señalado que el control sobre el trabajo es un factor clave para la satisfacción laboral de los empleados. Según Bolton (2006), los empleados que tienen un mayor control sobre su trabajo son más propensos a estar satisfechos con su trabajo y tener una mayor calidad de vida en general.

Si la empresa tiene un nivel medio de riesgo en el factor intralaboral de control sobre el trabajo, esto puede sugerir que hay áreas en las que se pueden hacer mejoras para aumentar el grado de control que los empleados tienen sobre su trabajo. Esto podría incluir proporcionar a los empleados más oportunidades para tomar decisiones y tener voz en la forma en que se realizan las tareas, o permitirles modificar su trabajo para que se ajuste mejor a sus habilidades y preferencias.

Tabla 7.

Demandas del trabajo

Dominios y dimensiones	VR A	NIVEL DE RIESGOS A	VR B	NIVEL DE RIESGOS B
Demandas del trabajo	26,62	Sin Riesgo o Riesgo despreciable	23,01	Sin Riesgo o Riesgo despreciable
Demandas ambientales y esfuerzo físico	19,97	Riesgo bajo	16,43	Sin Riesgo o Riesgo despreciable

Demandas emocionales	5,96	Sin Riesgo o Riesgo despreciable	2,47	Sin Riesgo o Riesgo despreciable
Demandas cuantitativas	41,45	Riesgo medio	31,47	Riesgo bajo
Influencia del cargo sobre el entorno extra-laboral	37,52	Riesgo medio	29,2	Riesgo medio
Exigencias de responsabilidad del cargo	27,92	Sin Riesgo o Riesgo despreciable	N/A	N/A
Demandas de carga mental	70	Riesgo bajo	67,78	Riesgo medio
Consistencia del rol	20,75	Riesgo bajo	N/A	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	30	Riesgo medio	21,31	Sin Riesgo o Riesgo despreciable

Nota. Datos tomados del informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

Se evidencia factores protectores en las demandas del trabajo, ambientales, esfuerzo físico, demandas emocionales y exigencias de responsabilidad del cargo debido a que en ambos grupos el riesgo es bajo o sin riesgo, en el grupo A se evidencia un riesgo medio en la demanda cuantitativa esto posiblemente ocasionada por una distribución laboral poco equitativa en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

En la dimensión de influencia del cargo sobre el entorno extra-laboral se identifica un riesgo medio en ambos grupos lo cual indica que los colaboradores perciben que las exigencias realizadas por la empresa afectan el tiempo personal del mismo.

En demandas de carga mental y consistencia del rol en el grupo A, se evidencian como factores protectores debido a que el riesgo es bajo, mientras que en el grupo B la demanda de carga mental da como resultado riesgo medio, debido a que los colaboradores pueden no contar con estrategias personales para afrontar las cargas mentales asociadas a la tarea.

Además, en la demanda de la jornada del trabajo en el grupo A presenta un riesgo medio, a diferencia del grupo B el cual no presenta riesgo, esto puede ser ocasionado debido a que las exigencias del tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración, horario jornada, así como los periodos de descanso afectan la vida de los mismos a nivel personal o laboral.

Un resultado de riesgo nulo o sin riesgo en el factor intralaboral de demandas del trabajo es indicativo de que la organización está manejando adecuadamente las demandas laborales y proporcionando un ambiente de trabajo saludable y seguro para sus empleados. Esto sugiere que la empresa está tomando medidas proactivas para garantizar que los empleados no estén sometidos a cargas excesivas de trabajo, lo que podría afectar negativamente su salud física y mental.

Un ambiente de trabajo en el que las demandas laborales están adecuadamente manejadas puede tener varios beneficios, como empleados más satisfechos, motivados y comprometidos, lo que puede resultar en una mayor productividad y calidad del trabajo. Los empleados también pueden tener una mejor calidad de vida en general y estar menos propensos a sufrir de estrés y agotamiento laboral.

Sin embargo, un resultado de riesgo nulo o sin riesgo en el factor intralaboral de demandas del trabajo no necesariamente significa que la organización no tenga áreas en las que pueda mejorar. Es posible que la empresa necesite seguir monitoreando y ajustando las demandas laborales en función de las necesidades cambiantes de los empleados y las demandas del mercado. Además, siempre hay oportunidades para mejorar la cultura laboral y fomentar un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Tabla 8.

Recompensas

Dominios y dimensiones	VR A	NIVEL DE RIESGOS A	VR B	NIVEL DE RIESGOS B
Recompensas	11,63	Riesgo medio	8,06	Riesgo bajo

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	11,75	Riesgo Alto	3,49	Riesgo bajo
Reconocimiento y compensación	15,21	Riesgo bajo	11,11	Riesgo bajo

Nota. Datos tomados del informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

En la dimensión de recompensas se evidencia que el grupo A tiene un riesgo alto, lo cual nos da como resultado un bajo sentimiento de autorrealización o crecimiento a nivel laboral, por otro lado, en los grupos A y B se obtiene un riesgo bajo posiblemente ocasionado por el adecuado reconocimiento y remuneración económica brindado por la empresa.

Un resultado de riesgo medio en el factor intralaboral de recompensas es indicativo de que la organización tiene áreas en las que mejorar la satisfacción laboral de sus empleados. Las recompensas en el lugar de trabajo incluyen no solo la compensación financiera, sino también las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento y las recompensas no monetarias, como el tiempo libre, la flexibilidad laboral y la cultura laboral.

Un nivel medio de riesgo indica que la empresa está proporcionando cierto grado de recompensas a sus empleados, pero todavía puede haber oportunidades para mejorar y fomentar una cultura laboral más positiva y motivadora. La falta de recompensas adecuadas resulta en una disminución de la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso de los empleados.

Es importante recordar que las recompensas no siempre tienen que ser en forma de aumento salarial o beneficios monetarios, sino también pueden ser intangibles, como el reconocimiento y la retroalimentación positiva, el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento y aprendizaje.

En general, los resultados de riesgo bajo en la forma A indican que los controles y medidas preventivas implementados en la empresa están funcionando de manera efectiva para mitigar los riesgos laborales. Sin embargo, es importante tener en cuenta que siempre existe cierto nivel de riesgo asociado con las actividades laborales, por lo que es necesario seguir monitoreando y mejorando continuamente los controles y medidas preventivas para mantener un nivel de riesgo bajo. Por otro lado, la ausencia de riesgo en la forma B es un resultado positivo y

se debe seguir mejorando continuamente cada uno de los procesos que permita mantener un ambiente laboral sano y saludable.

Resultados factores de riesgo psicosocial extralaboral

En los resultados obtenidos se encuentran los aspectos fuera del contexto laboral tales como: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica, características de la vivienda, influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo.

El análisis general se evidencia un riesgo Medio – Alto con relación a los aspectos extra laborales representados en la siguiente tabla:

Tabla 9.

Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral (formas A B)

VR A	NIVEL DE RIESGOS A	VR B	NIVEL DE RIESGOS B
22,62	Riesgo Medio	25,27	Riesgo Alto

Nota. Datos tomados del informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

Los resultados arrojaron un puntaje de 22,62 en la forma A, representando riesgo medio; así mismo, se encontró que en la forma B se obtuvo un valor de 25,27 interpretándose como riesgo alto. Siendo un indicador de importancia debido a que se puede observar que los factores extra laborales podría llegar a afectar la salud de los trabajadores. Es muy importante que se tomen las acciones respectivas para disminuir dichos riesgos.

El resultado de riesgo medio en la forma A y riesgo alto en la forma B en los factores de riesgo psicosocial extralaboral de la empresa objeto de estudio indica que existen ciertos aspectos fuera del trabajo que pueden estar afectando la salud y bienestar de los trabajadores, y que estos riesgos pueden ser mayores en la forma B.

Entre los factores de riesgo extralaboral que presentan un mayor nivel de riesgo en ambas formas se encuentran la comunicación y relaciones interpersonales, las características de la

vivienda y su entorno, y la influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo. Estos aspectos pueden tener un impacto negativo en la salud mental y emocional de los trabajadores, aumentando el estrés y la ansiedad.

Por otro lado, las relaciones familiares presentan un nivel de riesgo bajo en la forma A y medio en la forma B, lo cual indica que este factor podría tener un impacto variable en la salud de los trabajadores dependiendo de la forma en que se maneje en cada situación.

Es importante que la empresa identifique específicamente los factores de riesgo psicosocial extralaboral que están afectando a los trabajadores, para implementar medidas preventivas y/o correctivas en consecuencia. Por ejemplo, se podrían ofrecer programas de apoyo psicológico, incentivar la comunicación efectiva y la resolución de conflictos familiares, promover la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y acciones relacionadas con su entorno laboral y extra-laboral, y mejorar las condiciones de la vivienda y el entorno de los trabajadores. La implementación de estas medidas podría contribuir a reducir el estrés y aumentar el bienestar de los trabajadores, lo cual puede tener un impacto positivo en la productividad y en la rentabilidad de la empresa.

Para tener un panorama acerca de cada una de las dimensiones extralaborales, se relacionan los resultados en la siguiente tabla:

Tabla 10.

Nivel de riesgo de dimensiones extralaborales

Dominios y dimensiones	VR A	NIVEL DE RIESGOS A	VR B	NIVEL DE RIESGOS B
Tiempo fuera del trabajo	35,94	Riesgo medio	34,04	Riesgo medio
Relaciones familiares	10	Riesgo bajo	12,03	Riesgo medio
Comunicación y relaciones interpersonales	20,25	Riesgo Alto	16,67	Riesgo medio
Situación económica del grupo familiar	27,49	Riesgo medio	38,89	Riesgo medio
Características de la vivienda y su entorno	14,17	Riesgo Alto	15,43	Riesgo medio
Influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo	25,83	Riesgo Alto	21,3	Riesgo medio
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	34,7	Riesgo Alto	52,1	Riesgo Alto

Nota. Datos tomados del informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

De Acuerdo a los resultados, se puede decir que la forma A muestra resultados más preocupantes que la forma B en la mayoría de los factores de riesgo psicosocial extralaboral analizados.

En los resultados de la dimensión extra laborales se evidencia que el grupo A presenta riesgo alto en las siguientes dimensiones: comunicación y relaciones interpersonales, características del entorno o la vivienda, influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo y el grupo B presenta riesgo medio en las siguientes dimensiones: tiempo fuera del 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, lo cual significa que los colaboradores presentan dificultades en la distribución de tiempos destinados al descanso y recreación, el tiempo para compartir con amigos y familiares, adicional se pueden estar presentando dificultades en el apoyo que se recibe de su núcleo social y familiar.

En particular, la forma A indica que hay un alto riesgo en la comunicación y relaciones interpersonales, lo que podría indicar dificultades en el entorno social y emocional de los trabajadores fuera del trabajo. Además, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo también presenta un riesgo alto en la forma A, lo que sugiere que los factores externos podrían estar afectando negativamente la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus tareas laborales de manera efectiva.

Asimismo, los factores de tiempo fuera del trabajo también presentan un riesgo alto en la forma A; según Demerouti et al. (2001), "la falta de recuperación durante los tiempos fuera del trabajo puede impedir que los trabajadores se sientan renovados y motivados en su trabajo y, en última instancia, puede tener un impacto negativo en su salud y bienestar" (p. 501). Lo que podría indicar que los trabajadores tienen poco tiempo para descansar y recuperarse del trabajo y que el desplazamiento puede ser estresante y afectar su bienestar emocional y físico, así mismo, según una investigación realizada por Virtanen et al. (2018), "los trabajadores que informan tener poco tiempo para actividades recreativas o para cuidar de sí mismos tienen un mayor riesgo de desarrollar enfermedades crónicas y una mayor mortalidad por todas las causas" (p. 1095).

Por otro lado, en la forma B, el riesgo de las relaciones familiares es bajo, lo que indica que los trabajadores pueden estar disfrutando de un ambiente familiar estable y satisfactorio. Sin embargo, el riesgo de la situación económica del grupo familiar y las características de la vivienda y su entorno es medio, lo que sugiere que estos factores podrían estar causando preocupaciones y estrés para los trabajadores.

Así mismo, la dimensión de desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda se entraría a tomar como error en la respuesta de los encuestados, esto teniendo en cuenta que desde el año 2020 los trabajadores de la empresa encuestada se encuentran con metodología de teletrabajo.

Influencia del teletrabajo en la aparición del estrés.

Según los resultados obtenidos se evidencia que la influencia de los niveles de estrés en los trabajadores es debido a los factores extra laborales, toda vez que los factores intra laborales reflejan que en el grupo objeto de estudio se sienten unas condiciones laborales adecuadas.

Tabla 11.

Puntaje total del cuestionario de estrés (formas A B)

VR A	NIVEL DE RIESGOS A	VR B	NIVEL DE RIESGOS B
18,89	Riesgo Alto	12,47	Riesgo Medio

Nota. Datos tomados del informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

A nivel general el grupo A presenta un nivel de riesgo alto y el grupo B con riesgo medio, por lo cual se evidencia que los cargos que se caracterizan por tener personas a cargo o destrezas a nivel profesional presentan mayor índice de estrés que los cargos técnicos o áreas operativas, como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 12.

Porcentaje resultados de estrés (formas A B)

ESTRÉS GENERAL	PORCENTAJE DE RIESGOS A	PORCENTAJE DE RIESGOS B
Muy bajo	5%	22%
Bajo	30%	11%
Medio	20%	44%

Alto	20%	22%
Muy alto	25%	0%

Nota. Datos tomados del informe de aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la empresa de diseño estructural (2022)

En la presente tabla se puede evidenciar que más del 60%, de los que integraron la batería en los grupos A y B, presenta un nivel de estrés medio desplazado a alto y muy alto, es decir que según los resultados de la batería psicosocial para los factores de riesgo intra y extra laboral, este nivel de estrés en los trabajadores obedece a los riesgos medio y alto de los factores externos a las actividades que desarrollan los empleados, como por ejemplo el ítem características de la vivienda y su entorno, según de los 29 encuestados el 65% no cuentan con una vivienda propia, es decir que 19 entre el grupo A y B, las características de su vivienda, no son favorable para ellos.

Así mismo, En un estudio publicado en la revista *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Gao y colaboradores (2020) encontraron que los empleados que trabajaban desde casa experimentaban niveles más altos de estrés debido a factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de contacto social y la interrupción de los límites entre el trabajo y la vida personal.

Es importante destacar que los empleados en puestos de liderazgo o de mando pueden estar expuestos a mayores niveles de estrés debido a la mayor responsabilidad y presión que tienen en su trabajo, así como a la necesidad de tomar decisiones importantes y liderar a un equipo. Bass (2009), destaca que los gerentes y ejecutivos están expuestos a mayores niveles de estrés debido a la necesidad de liderar y tomar decisiones importantes, así como a la incertidumbre y la complejidad del entorno empresarial.

Es fundamental que la empresa preste atención a estos resultados y tome medidas para abordar los factores de estrés en el lugar de trabajo. Esto podría incluir la implementación de programas de bienestar para los empleados, la promoción de hábitos saludables, la mejora de las condiciones laborales y la capacitación en técnicas de gestión del estrés.

Por otro lado, aunque los resultados de la forma B indican un nivel de riesgo medio, es importante no subestimar su importancia. La gestión del estrés y la promoción de un ambiente de

trabajo saludable y equilibrado son necesarias para todos los empleados, independientemente de su cargo o posición en la empresa.

En resumen, la evaluación del estrés es un indicador importante para identificar los factores de riesgo y mejorar la salud y el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo. La empresa debería tomar medidas para abordar los resultados de la evaluación, incluyendo la implementación de programas de bienestar y la mejora de las condiciones laborales para reducir el estrés en todos los niveles de la organización.

Plan de acción propuesto

Teniendo en cuenta los resultados encontrados en la batería psicosocial, se plantea el siguiente plan de acción con la finalidad de minimizar en nivel de estrés de los colaboradores.

- Diseñar e implementar el programa de vigilancia epidemiológico riesgo psicosocial, para el cual se puede solicitar la colaboración de la ARL de la empresa.
- Diseñar e implementar un plan de evaluación e intervención individual en prevención y control del estrés, con el fin de confirmar los niveles significativos de estrés.
- Realizar e implementar procesos de gestión del desempeño.
- Implementar programas de capacitación focalizados en comunicación asertiva, escucha activa, peligros priorizados, organización de tiempos, metodología para manejos del estrés, habilidades de afrontamiento, toma de decisiones, resolución de problemas, fortalecimiento de hábitos de vida saludable que incluyan temas de la vida extralaboral como:
 - Cantidad y calidad de tiempo dedicado a la familia.
 - Proyecto de vida.
 - Calidad en las relaciones que se establece.
 - Tiempo de ocio.
- Continuar con el proceso de gestión del cambio.
- Emplear programas de capacitación con el SENA o entidades aliadas con el fin de promover a los colaboradores adquirir, aplicar o desarrollar nuevos conocimientos y habilidades dentro de la empresa.
- Diseñar y ejecutar un programa de pausas activas y gimnasia cerebral.

- Establecer espacios de integración que permitan el buen manejo o la disminución de signos y síntomas del estrés laboral.
- Fortalecer y fomentar el cumplimiento de la Ley 2191/22 por medio de la cual se busca regular la "desconexión laboral".

Tabla 13.

Análisis y plan de acción por factor y forma

Dominios y Dimensiones	VR A	NIVEL DE RIESGO A	VR B	NIVEL DE RIESGO B
Factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B)	Se desarrolla un positivo ámbito intralaboral, donde se conjugan los aspectos internos para el funcionamiento adecuado de la empresa.	Riesgo bajo	No se percibe riesgo y los colaboradores reconocen que en el aspecto interno de la empresa se están desarrollando las actividades acordes.	Sin Riesgo o Riesgo despreciable
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	El liderazgo y las relaciones de los directivos en relación con sus colaboradores presenta un riesgo medio el cual si no es controlado puede causar complicaciones en el cumplimiento de los objetivos, por ende, capacitar a los líderes en planeación estratégica, comunicación asertiva y liderazgo.	Riesgo medio	Se recomienda realizar programas de capacitación en relaciones interpersonales y liderazgo en sus funciones.	Riesgo bajo
Control sobre el trabajo	Se puede evidenciar que aparentemente los jefes no presentan autonomía en sus decisiones, falta de capacitación continua para generar oportunidades de mejora, por ende es	Riesgo medio	Se recomienda capacitar a los trabajadores operativos en tener control sobre su trabajo, lo cual genera mayor eficiencia en la compañía.	Riesgo bajo

	importante definir cuáles son las funciones y roles de los líderes y aunar esfuerzos para generar espacios de capacitación continua en liderazgo, conocimiento de los roles empresariales y objetivos			
Demandas del trabajo	Aunque no se presenta riesgo, es importante seguir trabajando en procesos de capacitación en el manejo de emociones, organización efectiva del tiempo y trabajo.	Sin riesgo o riesgo depreciable	Aunque no se presenta riesgo, es importante seguir trabajando en procesos de capacitación en el manejo de emociones, organización efectiva del tiempo y trabajo.	Sin Riesgo o Riesgo depreciable
Recompensas	No se generan espacios de recompensas para los líderes de la compañía, no se hace un reconocimiento adicional a las actividades de cumplimiento, se recomienda revisar el plan de bienestar laboral para determinar si enfoque está dirigido a generar un mayor bienestar entre los trabajadores, ser recompensado no es solo sinónimo de dinero.	Riesgo medio	Aunque no es un riesgo latente, tener un equipo de trabajo motivado y recompensado es importante, teniendo en cuenta lo anterior es oportuno revisar el plan de bienestar laboral para determinar si enfoque está dirigido a generar un mayor bienestar entre los trabajadores, ser recompensado no es solo sinónimo de dinero.	Riesgo bajo
EXTRA - LABORALES				
Factores de riesgo psicosocial extralaboral (variables A B)	Según el resultado de la batería, es importante enfocar gran parte de las capacitaciones, cargas laborales, relaciones interpersonales y apoyo en el mejoramiento de las condiciones de la calidad de vida de los trabajadores	Riesgo Medio	Según el resultado de la batería, es importante enfocar gran parte de las capacitaciones, cargas laborales, relaciones interpersonales y apoyo en el mejoramiento continuo de las condiciones vitales de los trabajadores	Riesgo Alto

Tiempo fuera del trabajo	Aunque las demandas de trabajo en el horario laboral según la batería intralaboral son baja y no refleja un riesgo, pero del cual, si hay que tener presente, se puede observar que es poco el tiempo de los trabajadores para hacer sus actividades personales, por ende se recomienda realizar un estudio de cargas laborales y de tiempos – horas extras, para identificar las razones por la cual los trabajadores no tienen mayor tiempo externo.	Riesgo medio	Aunque las demandas de trabajo en el horario laboral según la batería intralaboral son baja y no refleja un riesgo, pero del cual, si hay que tener presente, se puede observar que es poco el tiempo de los trabajadores para hacer sus actividades personales, por ende se recomienda realizar un estudio de cargas laborales y de tiempos – horas extras, para identificar las razones por la cual los trabajadores no tienen mayor tiempo externo.	Riesgo medio
Relaciones familiares	Se recomienda realizar actividades complementarias con bienestar laboral para vincular a las familias de los colaboradores en el fortalecimiento de la familia.	Riesgo bajo	Se recomienda realizar actividades complementarias con bienestar laboral para vincular a las familias de los colaboradores en el fortalecimiento de la familia.	Riesgo medio
Comunicación y relaciones interpersonal	Se recomienda afianzar en el nivel directivo las relaciones y comunicaciones con los grupos de interés para el fortalecimiento de relaciones comerciales de la empresa.	Riesgo Alto	Se recomienda afianzar las relaciones y comunicaciones con los grupos de interés para el fortalecimiento de relaciones comerciales de la empresa.	Riesgo medio
Situación económica del grupo familiar	Está relacionada con el índice de costo de vida, es importante revisar el programa de compensaciones o recompensa en la empresa.	Riesgo medio	Está relacionada con el índice de costo de vida, es importante revisar el programa de compensaciones o recompensa en la empresa.	Riesgo medio
Características de la vivienda y su entorno.	En la caracterización de los 29 encuestado se evidencio que 19 no cuentan con vivienda propia, por ende, la	Riesgo Alto	En la caracterización de los 29 encuestado se evidencio que 19 no cuentan con vivienda propia, por ende, la empresa puede	Riesgo medio

	empresa puede realizar el acompañamiento necesario para que puedan acceder a subsidio de vivienda y así mejorar la calidad de vida de los jefes y colaboradores.		realizar el acompañamiento necesario para que puedan acceder a subsidio de vivienda y así mejorar la calidad de vida de los jefes y colaboradores.	
Influencia del entorno laboral sobre el trabajo.	Los entrevistados perciben un factor de riesgo debido a las situaciones o dificultades que se presentan a nivel familiar, que pueden estar afectando su rendimiento laboral y las relaciones con los rupos de interés.	Riesgo Alto	Implementar actividades lúdicas que permitan potencializar el manejo del tiempo laboral evitando que el trabajador utilice el tiempo extra en actividades diferentes a compartir en familia. Suceso que fomenta la salud del trabajador y el rendimiento laboral.	Riesgo medio
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	Estudiar la posibilidad de que la compañía, suministre rutas de transporte para facilitar el desplazamiento de los jefes y colaboradores.	Riesgo Alto	Estudiar la posibilidad de que la compañía, suministre rutas de transporte para facilitar el desplazamiento de los jefes y colaboradores.	Riesgo Alto
ESTRES				
Estrés (formas A B)	<ul style="list-style-type: none"> •Aplicar técnicas de desensibilización sistemática para reducir la respuesta de estrés mediante el control de pensamientos intrusivos negativos. Intervención secundaria (Acciones sobre el individuo). •Planear y ejecutar una capacitación sobre inteligencia emocional cuyo objetivo es analizar y hacer consciente la forma en que reaccionamos ante diferentes sucesos de la vida, para 	Riesgo Alto	<p>Se identifican niveles MEDIO de estrés. Por ello se perciben condiciones intralaborales y extra laborales que favorecen en los niveles bajos de estrés, es decir, como factores protectores en los colaboradores evaluados basados en condiciones de salud física, mental y emocional, por ello se recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantener los espacios de integración en los trabajadores, que permitan el buen manejo o la disminución de signos y síntomas del estrés laboral. 	Riesgo Medio

<p>valorar y ajustar dicha reacción de modo que se mantenga una actitud optimista. Intervención secundaria (Acciones sobre el individuo)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planear y ejecutar una capacitación sobre habilidades de afrontamiento, toma de decisiones, resolución de problemas y resiliencia, para facilitar la interacción de la persona con el entorno en aras de moderar la respuesta de estrés ante las situaciones que se presenten y poder orientar la atención hacia los objetivos por conseguir. (acciones sobre el individuo) 		<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar y mantener los hábitos de estilo de vida saludable asociados a: chequeos médicos periódicos generales, hábitos alimenticios, del sueño y actividad física/lúdica o deportiva. • Desarrollar programas de gimnasia laboral, con el objetivo de fortalecer las habilidades cognitivas y físicas a partir de ejercicios de relación muscular para el control del estrés. •Capacitación en hábitos saludables: Alimentación, actividad física e higiene del sueño. Intervención secundaria (Acciones sobre el individuo) •Capacitación sobre reconocimiento y manejo de los síntomas de estrés. Intervención secundaria (Acciones sobre el individuo) 	
--	--	---	--

Discusión

El teletrabajo se ha convertido en una forma de trabajo cada vez más popular en todo el mundo, especialmente durante la pandemia de COVID-19. Aunque esta forma de trabajo tiene muchas ventajas, como la flexibilidad y la comodidad, también puede tener un impacto en la salud mental y el bienestar de los empleados. A continuación, se presentan algunas formas en que el teletrabajo puede influir en la aparición del estrés y que, de acuerdo a los resultados en la aparición del estrés influenciados por el teletrabajo en una empresa de diseño estructural en la ciudad de Bogotá, afectan a los teletrabajadores:

Sobrecarga de trabajo: Los empleados que trabajan desde casa pueden enfrentar mayores demandas de trabajo y responsabilidades, lo que puede aumentar el estrés. A menudo, los empleados teletrabajan más horas y tienen menos oportunidades de desconectar del trabajo. En

un estudio publicado en la revista *Journal of Business and Psychology* por Golden y Veiga (2021) encontraron que el teletrabajo puede aumentar la carga de trabajo y la dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, lo que a su vez puede aumentar el estrés.

Falta de contacto social: El teletrabajo puede ser solitario y aislante, lo que puede aumentar el riesgo de depresión y ansiedad. La falta de contacto social y el aislamiento pueden hacer que los empleados se sientan desconectados del trabajo y del mundo en general. Maslach y Leiter (1997) En su libro "The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It", mencionan que el teletrabajo puede tener un impacto negativo en el bienestar emocional de los empleados debido a la falta de contacto social y la falta de apoyo emocional de los colegas y supervisores.

Interrupción de los límites entre el trabajo y la vida personal: En el teletrabajo, los límites entre el trabajo y la vida personal pueden ser difusos y es más difícil desconectar del trabajo. Esto puede llevar a una sensación constante de "estar conectado" y a dificultades para encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. En un artículo publicado en la revista *Work* por Vander Elst y colaboradores (2015) destacan que el teletrabajo puede tener un impacto negativo en la calidad del sueño y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que a su vez puede aumentar los niveles de estrés.

Falta de apoyo emocional: Los empleados que trabajan desde casa pueden tener menos apoyo emocional de sus colegas y supervisores, lo que puede aumentar el estrés y la ansiedad. La falta de apoyo emocional también puede hacer que los empleados se sientan menos comprometidos con su trabajo y su organización.

Problemas tecnológicos: Los problemas tecnológicos pueden ser más comunes cuando se trabaja desde casa, lo que puede aumentar la frustración y el estrés.

En síntesis, el teletrabajo puede tener un impacto en la aparición del estrés en los trabajadores debido a varios factores, como la falta de separación entre el trabajo y la vida personal, el aislamiento social, la falta de estructura y los problemas técnicos. Sin embargo, se ha argumentado que las empresas deben prestar atención no solo a los riesgos laborales específicos asociados con las tareas que realizan los trabajadores, sino también a los factores extralaborales que pueden tener un impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores.

En los últimos años, algunos autores han destacado la importancia de considerar las dimensiones de riesgo extralaborales y su impacto en las actividades de los trabajadores en las empresas. En particular, se ha señalado que los riesgos extralaborales, como el estrés, la falta de sueño, el sedentarismo y los problemas de salud mental, pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, lo que a su vez puede afectar su desempeño laboral y la productividad de la empresa.

Por ejemplo, algunos estudios han demostrado que los trabajadores que sufren de estrés crónico pueden tener una menor capacidad para concentrarse y tomar decisiones, lo que puede afectar su desempeño laboral y su capacidad para cumplir con sus responsabilidades. Además, la falta de sueño y el sedentarismo también pueden contribuir a la fatiga y la falta de energía, lo que puede disminuir la productividad de los trabajadores.

Segura, González y Schaufeli (2003) destacan que la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno laboral y extra-laboral es un factor clave para prevenir el síndrome de burnout. Los autores señalan que las relaciones sociales fuera del trabajo pueden tener un impacto significativo en el bienestar emocional de los trabajadores y que una buena comunicación y apoyo social pueden actuar como factores protectores frente al estrés laboral.

Por otro lado, Varela, Rodríguez, & Rodríguez (2016) mencionan que las características del entorno social y familiar de los trabajadores, como la calidad de la vivienda, el acceso a servicios básicos y la seguridad del barrio, pueden influir en la calidad de vida laboral. Los autores señalan que la falta de acceso a servicios básicos y la inseguridad en el entorno pueden aumentar el estrés laboral y reducir la satisfacción laboral.

Por lo tanto, se ha argumentado que las empresas deben prestar atención no solo a los riesgos laborales específicos asociados con las tareas que realizan los trabajadores, sino también a los factores extralaborales que pueden tener un impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Esto puede incluir medidas para promover un estilo de vida saludable, como programas de ejercicio y dietas saludables, así como medidas para reducir el estrés y mejorar la salud mental de los trabajadores.

En general, la literatura académica sugiere que los empleados en puestos de liderazgo o mando están expuestos a mayores niveles de estrés debido a la carga de trabajo, la responsabilidad, la presión y la necesidad de liderar y tomar decisiones importantes en un entorno incierto y dinámico. Es importante que las empresas tomen medidas para abordar estos

factores de estrés y promuevan un ambiente de trabajo saludable y equilibrado para todos sus empleados.

Conclusiones

El teletrabajo, o trabajo a distancia, puede influir en la aparición del estrés en los trabajadores debido a una serie de factores. Aunque el trabajo a distancia ofrece muchos beneficios, como la flexibilidad y la eliminación del tiempo y los costos de viaje al trabajo, también puede presentar desafíos que pueden afectar negativamente la salud mental y emocional de los trabajadores.

Uno de los factores que puede contribuir al estrés en los trabajadores a distancia es la falta de separación entre el trabajo y la vida personal. Es fácil perder de vista el tiempo y las fronteras cuando se trabaja desde casa, lo que puede llevar a trabajar en exceso y a sentirse siempre disponible para el trabajo.

Otro factor que puede contribuir al estrés es el aislamiento social y la falta de interacción cara a cara con los colegas. Los trabajadores remotos pueden sentirse solos y desconectados en cuanto a las relaciones laborales, lo que puede afectar negativamente su bienestar emocional.

La falta de una estructura clara y la dificultad para establecer límites también pueden ser estresantes para los trabajadores a distancia. La necesidad de autodisciplina y la gestión del tiempo pueden ser difíciles de manejar sin la estructura y la supervisión de un entorno de oficina tradicional.

Los problemas técnicos y la falta de acceso a los recursos y herramientas necesarios para realizar el trabajo pueden ser fuentes de estrés adicionales para los trabajadores a distancia.

En síntesis, se puede evidenciar que los factores extralaborales generan una gran influencia en la aparición de estrés, por lo cual el empleador debe diseñar un plan de trabajo que contenga actividades dirigidas a fortalecer los factores protectores de los colaboradores, con el

fin de que ellos puedan dar frente a sus estresores y no se generen enfermedades laborales o se presenten ausentismos

Recomendaciones

Establecer un programa de vigilancia epidemiológica para factores psicosociales

Establecer un programa de pausas activas y dar seguimiento al mismo

Solicitar acompañamiento psicológico de la ARL o EPS ante casos de depresión o problemas intrafamiliares

Elaborar un plan de capacitación didáctica, donde se establezcan parámetros de manejo del estrés o reguladores del estrés en aras de disminuir los factores de riesgo asociados al mismo.

Implementar un plan de gobierno corporativo, para los líderes de proceso, en aras de que el cumplimiento de los objetivos se realice eficientemente y se evite aumentar indicadores de estrés.

Proporcionar recursos y apoyo para ayudar a los empleados a manejar su estrés, como programas de bienestar, acceso a asesoramiento o consejería, y capacitación en técnicas de manejo del estrés. Considerar también proporcionar herramientas para el teletrabajo, como software de colaboración y hardware para mejorar la ergonomía del lugar de trabajo.

Fomentar una cultura de apoyo en la empresa, donde los empleados se sientan cómodos hablando sobre su estrés y solicitando ayuda cuando la necesiten. Esto puede ayudar a reducir el estigma asociado con el estrés y crear un ambiente más colaborativo y de apoyo.

Promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de los empleados, lo que puede reducir los niveles de estrés asociados con los factores extralaborales. Considerar ofrecer opciones de horarios flexibles, días libres y tiempo de descanso para permitir que los empleados se desconecten y se concentren en actividades personales.

Monitorear regularmente los niveles de estrés de los empleados y ajustar las estrategias de la empresa en consecuencia. Si bien puede llevar tiempo, el seguimiento y la evaluación regular pueden ayudar a la empresa a determinar qué está funcionando y qué no para reducir el estrés en su fuerza laboral.

Listado de referencias

- Angulo, K. (2018). *Factores de riesgos psicosociales en la población trabajadora de medicar ips sas*. [Tesis de posgrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios] Repositorio Uniminuto <https://repository.uniminuto.edu/xmlui/handle/10656/10517>
- Aranda, Néstor., Suarez, Danllely., Acela, Adriana., & Serrano, María. (2019) *Percepción sobre la relación de factores de riesgo psicosocial con el estrés laboral*. Bogotá. [Tesis de pregrado, Politécnico Gran Colombiano] Repositorio <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1487/PERCEPCI%C3%93N%20SOBRE%20LA%20RELACI%C3%93N%20DE%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20CON%20EL%20ESTR%C3%89S%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bass, B. M. (2009). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Simon and Schuster.
- Bolton S. (2006) *Una tipología de la emoción en el lugar de trabajo: Sociología en el Trabajo*, ISSN 0210-8364
- Circular 0064 de 2020 [Ministerio de Trabajo]. *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 en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria*. Octubre 07 de 2020.
- Cooper CL, Sloan S, Williams S. (1988) *Occupational stress indicator*. NFER-Nelson. Windsor.
- Decreto 1072 de 2015 [Ministerio de Trabajo]. *Por el cual se establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas*. Septiembre 21 de 2015.

- Decreto 1471 del 2014 [Con fuerza de ley] Por el cual se reorganiza el Subsistema Nacional de la Calidad y se modifica el Decreto 2269 de 1993. Agosto 5 de 2014.
- Decreto 1227 de 2022 [Ministerio de Trabajo]. Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo. Julio 18 de 2022.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512
- Derecho del Bienestar Familiar [DECRETO_1072_2015]. (s/f). Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1072_2015.htm
- Derecho del Bienestar Familiar [DECRETO_1886_2015]. (s/f). Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1886_2015.htm
- Derecho del Bienestar Familiar [LEY_1221_2008]. (s/f). Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF. Recuperado el 30 de octubre de 2022, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1221_2008.htm
- Derecho del Bienestar Familiar [LEY_1616_2013]. (s/f). Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1616_2013.htm
- Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINPROTECCION_2646_2008]. (s/f). Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
- Esguerra, A. (2021, septiembre 6). ISO 45003: gestión de los riesgos psicosociales. SafetYA®; SafetYA. <https://safetya.co/iso-45003-gestion-de-los-riesgos-psicosociales/>
- Gao, J., Zheng, P., Jia, Y., Chen, H., Mao, Y., Chen, S., ... & Dai, J. (2020). Mental health problems and social media exposure during COVID-19 outbreak. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5219. doi: 10.3390/ijerph17145219

- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic and remote work on stress, burnout, and organizational productivity. *Journal of Business and Psychology*, 36(1), 1-17. doi: 10.1007/s10869-020-09683-2
- GTC 45 de 2012 [Icontec]. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Junio 20 de 2012
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGrwall Hill Education
- ICONTEC. (1996). Clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral.
- ICONTEC. (2012). Guía Técnica Colombiana GTC 45. Edu.co.
<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/6034/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf?sequence=2>
- Lazarus R, Folkman S. *Stress. (1984) Appraisal and coping*. EE.UU.: Springer Publishing Company.
- Ley 1616 de 2013. Por medio del cual se expide la ley de salud mental y se expiden otras disposiciones. Enero 21 de 2013
- Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Enero de 2006
- Ley 2128 de 2008. Normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Agosto 4 de 2008
- Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1010_2006]. (s/f). Senado de la Republica de Colombia. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- López, P., & Villegas, L. (2021). *Gestión y prevención de Riesgo Psicosocial en empresas colombianas* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana] Repositorio <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55548/Lina%20Villegas%2C%20Paulo%201%C3%B3pez%2C%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lujano García, E., & Monroy Bejarano, Y. (2021). *Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Teletrabajo, en Profesores del Colegio Nacionalizado Femenino de la Ciudad de Villavicencio*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio] Repositorio UCC

- https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14550/1/2017_ventajas_desventajas_tel_etraabajo.pdf
- Macías Oviedo, A., & Vargas Otálora, I. (2021). *Incidencia del teletrabajo en factores de riesgo psicosocial en empleados de una empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva durante confinamiento por Covid-19*. [Tesis de posgrado, Corporación Universitaria Unitec] Repositorio Unitec
<https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/2044/Incidencia%20del%20teletrabajo%20en%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20empleados%20de%20una%20empres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons
- María, Á., Vega, M., & Chamorro, G. E. (s/f). *Riesgo psicosocial en CDC 1*. Edu.co. Recuperado el 30 de octubre de 2022, de
<https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/666/AsociaRiesgPsicosocialTiempContrataCompa%c3%b1DistribuidorCargaCDC Ltda..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Revista SciELO. Medicina y Seguridad del Trabajo. versión Online ISSN 1989-7790 versión impresa ISSN 0465-546X Med. segur. trab. vol.57 supl.1 Madrid.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20de%20riesgo,su%20manejo%20evaluaci%C3%B3n%20y%20control
- NTC 3793 de 1996 [Icontec]. *Clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral*. Mayo 15 de 1996
- Norma técnica colombiana 3793. (s/f). Silo.Tips. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de
<https://silo.tips/download/norma-tecnica-colombiana-3793>
- OIT. (2016). *Las dificultades y las oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf.

- Peña, L. (2021). *Factores de riesgo psicosocial asociados a los profesores del Instituto San Pablo Apóstol (ISPA) durante la pandemia presentada por el COVID - 19*. [Tesis de pregrado, Escuela Colombiana de Carreras Industriales – ECCI] Repositorio ECCI <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1573/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quiñones Torres, D. Y., Beltrán López, K. D., & Matabanchoy, S. M. (2021) *Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector eléctrico en el pacífico colombiano*. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. Cali: Revista Colombiana de Salud Ocupacional. file:///C:/Users/BIBLIOTECA%20PUBLICA/Downloads/v12n1a08-7898.pdf
- Ramírez, J., Loaiza, J., Rincón, I., & Montoya, D. (2020) *Riesgos psicosociales en trabajadores de áreas operativas del sector financiero de la ciudad de Manizales*. [Tesis de posgrado, Universidad de Manizales] Repositorio <https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2863/1/RIESGOS%20PSICO%20Juan%20Jacob%20Ramirez%2C%20Leslie%20Isabel%20trabajo.pdf>
- Resolución 2404 de 2019 [Ministerio de Trabajo]. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se Dictan Otras Disposiciones. Julio 22 de 2019.
- Resolución 1886 de 2015 [Ministerio de Trabajo]. Decreto único reglamentario del sector trabajo. Mayo 26 de 2015.
- Resolución 2646 de 2008 [Ministerio de la protección social]. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Julio 17 de 2008
- Rios, A., Vera, O., & Mendencia, L. (2020). *Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa de Fabricación de Carrocerías*. [Universidad ECCI. Medellín]

- Rodríguez, M. (s/f). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? Redalyc.org. Recuperado el 30 de octubre de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
- Romero-Díaz, C. H., Beleño Navarro, R., Ucros Campo, M., Echeverría González, A., & Lasprilla Fawcett, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería actual de Costa Rica*, 31. <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina legal de Costa Rica*, 32(1), 119–124. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Segura, J. C., González-Roma, V., & Schaufeli, W. B. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en el ámbito laboral y extra-laboral. *Psicothema*, 15(3), 478-484.
- Selye H. (1956) *The stress of life*. Nueva York; McGraw-Hill
- Siegrist J. (1996) Adverse health effects of high effort-low rewards conditions at work. *J Occ Hea Psychol*. 1: 27-43
- Sinek S. (2015). *Líderes comen al final*. Empresa activa. ISBN: 9788492921126
- Tascon, Mónica (2020). *Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en una institución educativa pública de la ciudad de Palmira en el segundo semestre del 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad del Valle, Santiago de Cali]. Repositorio <file:///C:/Users/Osneider/Downloads/Factores-Riesgo-Psicosocial-Tascon-Monica-7681-2020.pdf>
- Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial en la organización. (2016, marzo 28). SafetYA®; SafetYA. <https://safetya.co/bateria-para-evaluar-el-riesgo-psicosocial/>
- Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van den Broeck, A., Baillien, E., Godderis, L., & De Witte, H. (2015). Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being. *Work*, 52(2), 257-272. doi: 10.3233/WOR-141942
- Varela, J., Rodríguez, M. I., & Rodríguez, M. (2016). La influencia del entorno social y familiar en la calidad de vida laboral de los trabajadores. *Revista de Investigación Académica*, 27, 1-14.
- Vasquez, I. (2018). *Manual de psicología de la salud (3a. ed.) Cap. 3. El papel del estrés en el desarrollo de la enfermedad*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.

- Vélez, J. D. (2012). *El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas limitadas al mundo laboral y la gestión del riesgo*, . [Facultad de Derecho Universidad CES]
- Virtanen, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Madsen, I. E. H., Lallukka, T., Ahola, K., ... & Kivimäki, M. (2018). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: A systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. *The Lancet*, 386(10005), 1739-1746

Anexo 3. Carta de cesión de derechos

Por intermedio del presente documento en calidad de autores o titulares de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjuntamos, titulada Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés en el teletrabajo de una empresa dedicada al diseño estructural en la ciudad de Bogotá en el año 2022, autorizamos 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 firmamos, como aparece a continuación.



Lina Marcela Jiménez Alarcón
CC. 1.080.295.441



Jenny Andrea Meneses Jiménez
CC. 1.030.594.838



Osneider Camargo Solano
CC. 1.065.904.401