

**Análisis del Conflicto Trabajo Familia en los trabajadores de la empresa Versa expertos
en certificación.**

Angie Catalina Bautista Ardila

Karen Lorena Buenhombre Suarez

Yenly Yolive Mayorga Ardila

July Patricia Castiblanco

Asesor

Universidad ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C

2021

Tabla de contenido

Título de la investigación	5
Problema de investigación	5
Descripción del problema	5
Formulación del problema	6
Objetivos de la investigación	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
Justificación y Delimitación	7
Justificación	7
Delimitación	8
Marcos de referencia	8
Estado del arte	8
Marco Teórico	15
Riesgo psicosocial emergente trabajo – familia	18
Consecuencias en el trabajador	19
Consecuencias en la familia	19
Coronavirus como riesgo biológico	20
Estrés laboral	22
Riesgo psicosocial	24

	3
Intervención del riesgo psicosocial	30
Marco legal	33
Marco Metodológico	36
Tipo de Investigación	36
Fuentes de Información primaria	36
Instrumento SWING	38
Análisis de resultados	40
Interacción negativa trabajo – familia	40
Interacción negativa familia-trabajo	42
Interacción positiva trabajo-familia	42
Interacción positiva Familia-trabajo	43
Perfil Sociodemográfico	44
Mitigación del riesgo psicosocial de Versa	50
Factores psicosociales de mayor incidencia en el conflicto trabajo – familia	51
Propuesta de intervención	52
Objetivo	52
Tu Dia, Tu Vida	52
Recomendaciones	58
Conclusiones	59
Referencias	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Aplicación del Instrumento SWING	38
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Edad	44
<i>Figura 2.</i> Genero	45
<i>Figura 3.</i> Tipo de contrato	45
<i>Figura 4.</i> Antigüedad en meses	46
<i>Figura 5.</i> Estado civil	46
<i>Figura 6.</i> Nivel educativo	47
<i>Figura 7.</i> Tipo de vivienda	47
<i>Figura 8.</i> Hijos	48
<i>Figura 9.</i> Índice de masa corporal	48
<i>Figura 10.</i> Consumo de licor	49
<i>Figura 11.</i> Consumo de cigarrillo	49
<i>Figura 12.</i> Convive con más personas	50

Título de la investigación

Análisis del Conflicto Trabajo- Familia en los trabajadores de la empresa Versa expertos en certificación.

Problema de investigación

Descripción del problema

Versa expertos en certificación es un organismo de certificación de producto bajo las normas ISO/IEC 17065:2012, ISO/IEC 17067:2013, acreditado por el organismo nacional de acreditación ONAC con numero 19-CPR-005, ubicado en la ciudad de Bogotá, fundado en el año 2019 y caracterizado por ofrecer un servicio ágil, integro, con independencia, imparcialidad, transparencia y confidencialidad de la información.

Teniendo en cuenta que desde el mes de marzo, en Bogotá se dio inicio al periodo de confinamiento preventivo, con el fin de evitar el incremento de las tasas de contagio producidas por el virus SARS-CoV-2, todas las empresas se vieron en la obligación de suspender actividades, razón por la cual varias cambiaron de modalidad, pasando de trabajo presencial a trabajo en casa , muchas empresas tuvieron que crear nuevas formas de mantenerse en el mercado, e implementaron estrategias como continuar con sus actividades pero esta vez desde la casa de cada colaborador, es por esto que el núcleo familiar dejo de realizar sus diferentes actividades como salir a trabajar, estudiar, actividades sociales y recreativas; obligando a todos a permanecer en casa y desarrollar todas sus actividades desde allí, las diferentes relaciones familiares y permanecer día y noche con todas las personas que usualmente solo veían unas horas al día desencadeno una serie de dificultades como: violencia intrafamiliar, abuso sexual, ansiedad, depresión, estrés, insomnio, sedentarismo, obesidad.

La pandemia ha generado un impacto a nivel mundial en diferentes aspectos, como el económico, social y ecológico, afectando a cada persona de una manera particular, es por ello que para la presente investigación se eligió el grupo de trabajadores de la empresa Versa expertos en certificación, para realizar el análisis del conflicto emergente trabajo- familia, se aplicará a los colaboradores de la empresa certificadora el instrumento SWING (Survey Work-Home Interaction Nijmegen), y después de analizar los resultados obtenidos se realizara un plan de recomendaciones que mitiguen el riesgo psicosocial en esta población.

Formulación del problema

¿Cuáles son los hallazgos que se identifican en el estudio del riesgo emergente conflicto trabajo-familia en los trabajadores de Versa expertos en certificación?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar el conflicto trabajo-familia de los trabajadores de la empresa Versa expertos en certificación.

Objetivos Específicos

- Caracterizar las acciones de Versa que ejecutan actualmente para mitigar el riesgo psicosocial
- Identificar los factores psicosociales de mayor incidencia en el conflicto trabajo-familia de los trabajadores de Versa

- Generar un plan de acción para la mitigación de los factores de riesgo psicosociales asociados al conflicto trabajo- familia en los trabajadores de la empresa Versa expertos en certificación.

Justificación y Delimitación

Justificación

La pandemia provocada por el virus COVID-19 (Sars-cov-2) ha alterado el mundo del trabajo, teniendo un efecto negativo en el empleo, y en el bienestar de los trabajadores y de sus familias (Naciones Unidas, 2020). Mediante el Decreto 092 de 2020 de la Alcaldía Mayor de Bogotá se estableció la cuarentena obligatoria desde el mes de marzo, especificando en el artículo 4° que las empresas deberán establecer jornadas de teletrabajo (Alcaldia Mayor de Bogota, 2020).

El equilibrio personal y laboral genera efectos positivos en la salud física y mental, pero como consecuencia de la coyuntura actual y las medidas como el aislamiento social ha generado en la población trabajadora una preocupación por el futuro y ansiedad por ser contagiados, formando un alto nivel de estrés, lo que ocasiono un desequilibrio en la salud mental, como alteraciones en el estado de ánimo (depresión, ansiedad, excesiva felicidad) y cambios comportamentales tales como consumo nocivo de sustancias psicoactivas, agresividad, violencia intrafamiliar entre otras. Así como también se genera un impacto psicológico en aquellos trabajadores que vivan un duelo generado por la pérdida de algún familiar o conocido a causa de la enfermedad. (Ministerio de Trabajo, 2020).

Es por esto que utilizando la aplicación del instrumento Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) se ha realizado un análisis en los trabajadores de la empresa certificadora Versa, para obtener un análisis del conflicto trabajo- familia y generar recomendaciones que mitiguen el riesgo psicosocial.

Delimitación

La investigación se desarrollará en la ciudad de Bogotá/Colombia, aplicado a los colaboradores de la empresa Versa expertos en certificación, durante el segundo semestre del año 2020, limitando esta investigación a analizar y generar un plan de acción disminuyendo el riesgo psicosocial.

Marcos de referencia

Estado del arte

Locales

El proyecto de investigación sobre la influencia de las actividades cotidianas y del hogar de Luisa Angarita y Samanta Ríos en el año 2016 (Angarita & Rios, 2016), busca realizar una reflexión sobre la importancia de la prevención de enfermedades que en general las empresas no contemplan, pues son realizadas fuera del horario y de las funciones laborales. Utilizando un método que consta de unas preguntas de combinación entre riesgo psicosocial y enfermedades ergonómicas. Existen factores relacionados con carga mental como las tareas propias del hogar, lo que genera carga al asociarse con los síntomas que tienen que ver directamente con el trabajo.

Expresa que, si los empleadores buscarán el desarrollo de actividades de prevención para mejorar los hábitos de los trabajadores dentro y fuera de la empresa, se podrían reducir los índices por enfermedad laboral, además, involucrar a las familias es una buena forma de ser un factor social.

Camilo Rodríguez describe en su proyecto de investigación desarrollado en el año 2019 como afectan los factores de riesgo psicosocial intralaboral el conflicto trabajo-familia, y en el hogar de los trabajadores, permitiendo evidenciar los riesgos y factores presentes en el ámbito laboral, encaminados hacia la promoción y prevención de los riesgos psicosociales que implican una mejor calidad de vida en los trabajadores de una empresa, se llegó a la conclusión que las empresas deben definir políticas de intervención como el apoyo social, la flexibilidad de horarios, distribución de carga y la mejora de procesos para reducir el conflicto trabajo familia. (Rodríguez , 2019)

El proyecto basado en la medición de factores de riesgo psicosocial en el sector informal de Bogotá de Mireya Gutiérrez en el año 2016 utiliza la herramienta de Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial (FRP), concluyendo que es pertinente utilizar metodologías cualitativas para recolectar información de acuerdo con las condiciones del trabajador y del sector informal. Se resalta la metodología que se describe citando a la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo donde establece tres categorías de intervención: el individuo, la interfaz y el medio. (Gutiérrez Robayo, 2016)

El riesgo psicosocial se encuentra dividido en dos partes: intralaboral y extralaboral, se indaga el proyecto de Claudia Arias y Natalia Velásquez de la universidad El Bosque. En este

proyecto se aplicó la prueba SWING versión española con el fin de identificar si el perfil laboral de los trabajadores dependiente e independientes modera entre el conflicto trabajo – familia y se ve involucrado en el desempeño laboral, en la aplicación del instrumento solo se realizó a padres de familia, el cual obtuvo como resultado que los trabajadores de tipo de empleo dependientes presentan mayor interferencia Trabajo-Familia, lo cual puede llevar a un deterioro en el desempeño laboral, de esto generan propuesta con el fin de implementar el teletrabajo o la oficina digital para lograr mejor interacción social y equilibrar las cargas laborales. (Arias Rodríguez & Velásquez Hernández, 2020)

Es necesario indagar la influencia que tiene el ámbito laboral en la construcción de la familia y calidad de vida. Es aquí donde se cita el proyecto de Valeria Correal Espinosa de la Universidad Santo Tomás de Aquino. El cual tiene como finalidad contribuir en la conciliación de los conflictos que existen entre la familia y el trabajo, además, apoyar el papel psicológico organizacional y de la salud para desarrollar programas de promoción de la salud en el ámbito laboral, conocer los significados de ser familia, el impacto en el contexto laboral y la repercusión en la calidad de vida. Este proyecto identificó que se presentan algunos factores que predominan en el significado familia y trabajo en la calidad de vida laboral, van ligadas a ciertas características sociodemográficas, nociones, tiempo, cultura y el momento del ciclo vital. (Correal Espinosa, 2017)

Nacionales

El proyecto de Diego Rivera de la Universidad de Santander desarrollado en el año 2018, evalúa los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en los funcionarios de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS), utilizando la metodología del Marco Lógico (MML) la cual tiene las tareas de identificar, preparar, evaluar, seguir y controlar los riesgos psicosociales desde los objetivos estratégicos, la información se recolecto por medio de entrevistas lo cual permitió concluir que existe una debilidad en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito psicosocial encontrando ausencia de valoración, y del plan de prevención, como también inexistencia de un plan de promoción de salud mental en el trabajo, por lo tanto la IPS deberá diseñar e implementar acciones que fortalezcan el SG-SST desde el ámbito psicosocial. (Rivera, y otros, 2018)

En una microempresa se realizó una breve verificación de los riesgos psicosociales, José Manuel en el proyecto de factores de riesgo psicosocial realizado en el año 2019, genera la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en el lineamiento intralaboral donde indica que se debe intervenir para minimizar y monitorear cualquier situación que tenga el potencial de afectar la salud y el bienestar de los trabajadores involucrando a todas las áreas, en las pequeñas empresas se presentan hallazgos con relación al liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación en el desempeño. (Varela Ospino, 2019)

El síndrome de Burnout es un desgaste profesional en respuesta al estrés laboral crónico, Luis Reinaldo e Irma Castillo en su investigación realizo un estudio descriptivo, donde se evidencio que no se tenía presencia de niveles altos de este síndrome, siendo este un escenario

laboral favorable, aunque se resalta que un grupo importante de los docentes consideran que trabajan demasiado y se sienten cansados al final de la jornada. (Alvis & Castillo, 2013)

El proyecto de Alejandro Enciso menciona que con el lapso del tiempo la industrialización ha cambiado, aumentado el nivel de responsabilidad y productividad en las tareas realizadas por los trabajadores, lo que ha incrementado el nivel de estrés, concluyendo que en Colombia la batería de riesgo psicosocial es la encargada de proteger a la población trabajadora, por lo tanto es necesario generar acciones que incentiven el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica de los riesgos psicosociales en las empresas. (Enciso & Dominguez, 2015)

El proyecto realizado por Claudia Charry e Isabel Olmos busca identificar el riesgo psicosocial por medio del análisis de la percepción sobre la conciliación tiempo trabajo-familia de acuerdo con el tipo de contratación bajo un lineamiento cuantitativo (Escala Swing) y lineamientos participativos (Grupos focales), en donde identificaron la presencia de factores de sobrecarga laboral, gestión organizacional y la conciliación de tiempo trabajo familia la cual es negativa de acuerdo con los factores descritos. (Charry & Olmos, 2015)

Internacionales

El riesgo psicosocial se encuentra en cualquier tipo de empresas, en el proyecto de Leidy Paspuel se tuvo en cuenta este riesgo en microempresas, donde se cuestiona cuáles son los factores, como afectan el desempeño laboral y qué relación tienen estos con la productividad. Después de realizar la respectiva investigación concluye que el personal operativo cuenta con un grado más alto frente al riesgo psicosocial y genera repercusiones negativas para la salud del

trabajador, con relación a la productividad indica que se establece un equilibrio entre las condiciones del trabajo y el factor humano al generar diferentes actividades para la prevención del riesgo. (Paspuel, 2014)

Dando continuidad al riesgo psicosocial en empresas microempresas, el proyecto de Hela Llanquecha y Jessica Marín desarrollado en el 2018 abarca otro campo laboral donde el riesgo psicosocial existe, pero es silencioso, para un cargo operativo las actividades son rutinarias lo que en muchas ocasiones la presencia del estrés es normal en su actividad laboral. Para la identificación de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores se utilizó el instrumento SUSESO –ISTAS 21 el cual arrojó que el 96.9% de los conductores presenta factores de riesgo psicosocial altos, lo que genera actividades de prevención para mejorar la calidad de vida de los colaboradores y aumentar el desempeño laboral. (Llanquecha & Marin, 2018)

Dentro del proyecto de Ana Montúfar realizado en el año 2019, se realizó el diseño de un plan de mediación para el conflicto familia-trabajo en una empresa de telecomunicación de Ecuador. Para la creación del plan se aplicó un cuestionario en el cual se tuvo en cuenta temas como la relación laboral, familiar, el desarrollo profesional, el tiempo que dedican a la familia, el trabajo, y estilo de vida cotidiana; obteniendo como resultado que el tipo de género hace que se maneje un tiempo diferente en cada actividad laboral y familiar debido a la diferencia de roles, también se indica que existe una desmotivación por el no reconocimiento al trabajo y que este afecta a sus actividades cotidianas. Con esto el plan estipulado fue dirigido a permitir que los empleados lleven a cabo las actividades del hogar y del trabajo en armonía, mejorando su calidad de vida. (Montufar Cordova, 2019)

Para un trabajador es importante tener un equilibrio entre el aspecto familiar y laboral, esperando que desde la organización se desarrollen diferentes tipos de actividades para equilibrar estos contextos y así disminuir ausentismos, desmotivación, conflictos, productividad, entre otros. Es por este motivo que el proyecto de María Rodas desarrollado en una empresa de textiles en la ciudad de Quito genera una serie de estrategias para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y aumentar la productividad de la empresa, el 76% de los colaboradores son mujeres y como en algún momento se ha indicado pueden estar desempeñando varios roles fuera del laboral; una de las estrategias es generar una política con los factores que afectan en el desarrollo organizacional para así mantener el equilibrio de la vida familiar y laboral, la empresa que invierte en cultura organizacional permite mejorar la calidad de vida y así ver beneficios organizacionales, otra de las estrategias es generar programas de intervención los cuales están enfocados a las etapas de la vida que atraviesan los colaboradores. (Rodas Flores, 2016)

Uno de los efectos de los factores de riesgo psicosocial en las empresas es el síndrome de burnout y el estrés laboral lo cuales tienen alta repercusión en la salud del ser humano, el proyecto de Víctor Vidal realiza un estudio para evidenciar el nivel de estrés y el estado psicológico de varias microempresas, donde se indica que el 50% de los trabajadores sufren de estrés laboral el cual es preocupante para la sociedad, uno de los motivos de sufrir estrés laboral son los pocos recursos humanos y económicos que hay en este tipo de organizaciones y no abordan acciones para identificar, mitigar o prevenir el estrés, la ansiedad y la fatiga que afectan las organizaciones. De acuerdo con esta información y el estudio realizado donde aplican instrumentos a microempresas de diferentes sectores económicos indican que el sector de

servicios presenta alto riesgo a diferencia de los demás sectores pues hay influencia del líder, falta de cohesión, clima y estructura organizacional, recomiendan generar estrategias para afrontar dichas situaciones, dotar a las organizaciones de habilidades para controlar las experiencias y consecuencias que el estrés produce y por ultimo propone un programa preventivo. (Vidal Lacosta, 2018)

Marco Teórico

Para la presente investigación es importante ampliar la información relacionada con el estrés laboral, el riesgo psicosocial, la intervención de éste y la enfermedad actual que tiene paralizado el mundo, el Sars CoV-2 conocido como Covid-19. El tema central es la salud y para ello se tendrá en cuenta el concepto dado por la Organización mundial de la salud *“es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”* (OMS, Organización Mundial de la Salud, 2020), tal como se menciona se tienen en cuenta tres dimensiones para considerar que una persona se encuentra en total estado de salud, a medida que se avance en la investigación denotara que la salud mental se puede ver afectada por diferentes factores encontrados en el área laboral.

En Colombia la Ley 9 de 1979, la cual hace referencia en su título III a la salud ocupacional, con el objetivo de conservar la salud de las personas cuando ejercían su actividad laboral, previniendo todo daño originado por las condiciones de trabajo, obligando a proteger al individuo en los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos y mecánicos, no siendo relevantes hasta este momento los riesgos psicosociales, pero el Decreto 614 de 1984, estableció nuevas medidas, en el que los empleadores tenían la obligación de desarrollar

programas integrales de salud ocupacional, lo cual permitió la consolidación de comités paritarios de salud ocupacional los cuales debían vigilar el cumplimiento de las normas de salud ocupacional dentro de las organizaciones. Adicional a esta información es importante mencionar que la resolución 2046 de 2008, ingresa para resaltar los factores de riesgo psicosocial y determina el origen de las enfermedades causadas por el estrés laboral a su vez menciona el ejercicio de los psicólogos en el área de la salud ocupacional. (Díaz Bambula & Rentería Pérez, 2017)

En el año 2007 se realizó la primera encuesta Nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema de riesgos profesionales, la cual permitió evidenciar que el primer factor de riesgo para los trabajadores era el ergonómico debido a movimientos repetitivos y una postura constante durante su labor, el segundo factor relevante fue el riesgo psicosocial, donde una tercera parte de los trabajadores manifestó altos niveles de estrés y cansancio lo que se relacionó con los diferentes accidentes laborales, en el año 2013 se realizó la segunda encuesta en la cual se mantuvo el riesgo ergonómico y psicosocial en los primeros niveles, puntuando mas alto el riesgo psicosocial. Andrade & Gómez (2008) citado por (Díaz Bambula & Rentería Pérez, 2017) realizaron un revisión documental de 34 artículos sobre salud laboral en Colombia encontrando un avance lento en área de la salud laboral, el cual empieza a ser relevante en el año 2000, en sincronía este mismo año es tomado en cuenta el riesgo psicosocial para el análisis de las investigaciones, en el cual las principales dificultades encontradas son el estrés, el burnout y el acoso laboral.

Sin dudar, la salud y el trabajo son dimensiones que se relacionan entre sí, interfiriendo a su vez con las demás dimensiones del ser humano, siendo el área familiar la más relevante para esta investigación. Al realizar un análisis de estas relaciones, se encuentra que las diferentes dificultades generadas en el área laboral afectan directamente la vida familiar generando un conflicto, el cual se conoce como “conflicto trabajo- familia”. El cual Buonocore & Russo en el año 2013 citado por (Gabini, 2017) define como la interrupción entre los roles familiares y laborales, que resultan de presiones y demandas, que puede llegar a tener efectos negativos.

La familia y el trabajo son esferas fundamentales para la vida de un ser humano, estos dos contextos permiten la generación de diferentes conductas entre ellas la conducta individual y social, donde las acciones van fundamentadas en hábitos, normas, emociones y sentimientos, permitiendo la creación de los pensamientos racionales o subjetivos, así como también la creación de metas y objetivos. (Román, Padrón, & Ramírez, 2012)

El bienestar físico, mental y social de las personas debe prevalecer en todos sus roles, entre ellos en el trabajo y en la familia, teniendo en cuenta que en estos dos contextos los hombres y mujeres desarrollan la mayor parte de su vida, se abren los espacios de relaciones interpersonales y con la sociedad, es importante mencionar que el compartimiento de las personas está directamente relacionado con las experiencias en las otras áreas de la vida, siendo una de las más fuertes el área familiar. (Álvarez & Gómez, 2011)

Riesgo psicosocial emergente trabajo – familia

El origen del conflicto trabajo- familia puede fundarse en el tiempo cuando un rol dificulta la realización de otro, la tensión al desempeñar un rol que genere estrés y en el comportamiento al desarrollar dos actividades opuestas. Cuanto más se invierta energía y tiempo en un rol, menos quedara para otros roles. La falta de tiempo genera mayores conflictos entre dos ámbitos. (Correa Carrasco & Quintero Lima, 2020)

El nuevo riesgo psicosocial del conflicto trabajo – familia es consecuencia de cambios en el económico y social, los extensos horarios de trabajo generados por producción de las empresas, la integración de la mujer dentro del mercado laboral, crean colaciones en la organización y en el entorno familiar, afectando la salud física y psicológica de los trabajadores. (Correa Carrasco & Quintero Lima, 2020)

El conflicto trabajo – familia es uno de los riesgos psicosociales de más importancia actualmente, generado por el cambio en el mercado laboral y la descripción demográfica de las personas. Para tener un equilibrio las personas deben estar comprometidas y satisfechas de la misma manera dentro del ámbito laboral y familiar, equilibrando tres componentes: el tiempo igualitario en los dos ámbitos, participación psicológica tanto en el trabajo como en la familia, y una satisfacción de niveles iguales en las dos esferas. El desequilibrio puede generar que las actividades en el trabajo generen problemáticas en el entorno familiar o que las obligaciones familiares interfieran en el trabajo. (Correa Carrasco & Quintero Lima, 2020)

Consecuencias en el trabajador

El conflicto trabajo- familia tiene consecuencias negativas para el trabajador como daños en su salud física y mental, insatisfacción, altos niveles de estrés, agotamiento emocional, consumo de drogas y alcohol, altos niveles de ansiedad y depresión, fatiga y carga mental alta. Si la labor que realiza requiere o demanda un esfuerzo extra, dificultad la relación familiar, personal altera la salud, generando síntomas físicos y emociones negativas. (Correa Carrasco & Quintero Lima, 2020)

La adicción al trabajo se asocia con el conflicto entre el trabajo y la vida personal, existen dos tipos de adicción al trabajo: entusiastas y no entusiastas, los dos demuestran gran aporte en el trabajo e impulso, sin embargo, el entusiasta disfruta de su labor, ambas partes cuentan con niveles más altos de conflicto entre la vida laboral y familiar, pero los entusiastas presentan más satisfacción y propósito en la vida. (Correa Carrasco & Quintero Lima, 2020)

Consecuencias en la familia

El conflicto trabajo – familia también genera consecuencias para la familia, si es mas alto el conflicto el apoyo familiar será más bajo y el apoyo familiar será más alto si se tiene niveles más bajos de conflicto en el trabajo. (Correa Carrasco & Quintero Lima, 2020)

El apoyo de la familia puede disminuir los resultados perjudiciales del conflicto, la importancia de la familia en las personas es importante en el ámbito psicológico generando efectos positivos o negativos, los individuos que están más comprometidos con sus labores

obtienen mayores dificultades en el equilibrio de ambas partes. (Correa Carrasco & Quintero Lima, 2020)

Coronavirus como riesgo biológico

El riesgo biológico es aquel que puede adquirir un colaborador durante su actividad laboral ante la presencia de un micro o macroorganismo, teniendo como fuente de transmisión la vía digestiva, respiratoria, sanguínea, mucosa o piel, lo cual puede generar diferentes patologías. (Díaz & De La Cruz, 2017). El riesgo biológico está compuesto por virus, bacterias, hongos, rickettsias, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos o excrementos; cuando el riesgo es muy alto puede provocar una enfermedad grave o la muerte y constituye un peligro para los trabajadores. Su riesgo de propagación varía de acuerdo a la presencia del microorganismo, así como el tratamiento. (Icontec, 2010)

Actualmente el mundo se encuentra afectado por un riesgo biológico, la presencia de un virus llamado coronavirus (COVID-19), el cual fue detectado por primera vez en Wuhan el 31 de diciembre de 2019, se propago de manera rápida llevando las cifras de casos y muertes a niveles muy altos, razón por la cual se declaró que el brote de COVID-19 es una emergencia de salud pública de carácter internacional, se propago en 54 países de la región de las Américas. Los coronavirus son una familia amplia causantes de varias patologías, puede ir de un resfriado común hasta un síndrome respiratorio agudo severo (SRAS) o en muchos casos provoca la muerte. Este virus se transmite a través de partículas de saliva o secreciones nasales que se generan cuando las personas infectadas tosen o estornudan, los síntomas asociados son tos, fiebre, dificultad para respirar, vomito y diarrea, es importante mencionar que no todas las

personas presentan estos síntomas, lo que ha dificultado la detección del virus a tiempo aumentado las tasas de propagación, se conoce que las personas con enfermedades previas como la diabetes, cáncer, enfermedades respiratorias crónicas, enfermedades cardiovasculares y los adultos mayores tienen una alta probabilidad de presentar un cuadro grave. La mejor manera de contener la propagación del virus es distanciamiento social, uso de tapabocas, lavado de manos constante. (Organización Mundial de la Salud, 2020). Según informes de SALUDATA, el 5 de febrero de 2021 están confirmados para Colombia 2.142.660 casos, Bogotá para el mismo día cuenta con 628.040 casos, siendo una de las ciudades con índices altos de contagio. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2021)

La contingencia en Colombia y el mundo por COVID-19, generó un aislamiento en el campo laboral ya que muchos sectores económicos se vieron en la obligación de llevar su puesto de trabajo a cada hogar “trabajo en casa”, lo que alteró la dinámica familiar y las actividades laborales, la situación socioeconómica en la que actualmente se ha visto afectada la sociedad ha llevado a que estas dos esferas se vean aún más integradas en sus actividades, es necesario decir que los ingresos de un hogar varían de acuerdo a la composición, dinámica y organización de cada hogar, adicional los roles de género que desarrolla cada integrante que conforma la familia, estos factores ayudan a entender tanto los cambios en la generación y distribución del ingreso de los hogares que aseguran la supervivencia de la unidad familiar y la desigualdad. La familia para Barre, M. (1999) citado por Román et al, es entendida como una unidad que rige la repartición entre el trabajo y lo doméstico, admitiendo la regulación de los dos aspectos. (Román, Padrón, & Ramírez, 2012)

El problema de salud pública que paralizó al mundo, inestabilizó la economía, aumentaron las crisis de la salud mental y física, incrementaron las problemáticas sociales entre ellas la inseguridad, el desempleo y todos los cambios laborales a los que se vieron enfrentados los empleadores, afectando a cada individuo de una manera diferente y por lo tanto impactando cada familia, es relevante introducir un concepto que para el propósito de la investigación juega un rol fundamental, hablando de los riesgos emergentes, según la Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA), estos riesgos hacen referencia a un evento nuevo que va en aumento y puede presentarse por cambios en nuevas tecnologías, sustancias y procesos de trabajo lo que da lugar a que se presenten dificultades para la seguridad y la salud de los trabajadores, tal como se ha mencionado anteriormente, la presencia de este virus ha causado varios cambios no solo a nivel nacional, sino a nivel mundial, afectando directamente todas las dinámicas en las esferas más importantes; la familia y el trabajo.

Estrés laboral

El estrés es parte de la vida cotidiana, y puede implicar una carga de importantes efectos sobre la salud como depresión, suicidio, violencia, enfermedades psicosomáticas y enfermedad en general. Los peligros son los que crean un ambiente de incertidumbre, ansiedad y falta de control. El ambiente de trabajo es un medio elevado de agobio y puede dañar la salud.

(Martínez Valladares & Reyes García, 2005)

El estrés laboral es la reacción que puede tener una persona ante requerimientos e influencias laborales que no concuerdan con los conocimientos y habilidades propias, se agrava

cuando el colaborador piensa que no recibe apoyo de sus jefes y colegas, puede damnificar la salud y los resultados de la empresa. El estrés laboral puede dar lugar a conductas no habituales en el trabajo, y como consecuencia una mala salud física y mental, en casos extremos puede originar problemas psicológicos e incitar trastornos psiquiátricos que converjan en la falta de asistencia al trabajo. Cuando el trabajador está bajo este estrés es difícil mantener un equilibrio entre la vida personal y la laboral, incluso genera consumo de tabaco, alcohol y drogas (Organización mundial de la salud, s.f.)

El estrés está constituido por la inseguridad, ansiedad y el sentimiento de falta de control sobre la vida propia o el ambiente. Los estresores son un estímulo (evento u situación específica) que ocasionan una respuesta mental o psicológica, el proceso de estrés se desarrolla en dos etapas: la decisión de que un evento sea un peligro y la evaluación de las posibilidades para actuar frente a este. (Martínez Valladares & Reyes García, 2005).

La reacción del estrés se evidencia en el incremento de la frecuencia cardíaca, la tensión arterial, la respiración, la transportación de sangre hacia los músculos del esqueleto y una disminución de la actividad digestiva. Las enfermedades cardiovasculares, como la hipertensión arterial y la cardiopatía isquémica pueden estar asociadas con el estrés. Las enfermedades demoran muchos años en manifestarse, esto requiere de una metodología para la cuantificación del estrés causado por el ambiente laboral. (Martínez Valladares & Reyes García, 2005)

Riesgo psicosocial

El trabajo o condiciones laborales generan un riesgo en la salud de los trabajadores que normalmente refleja condiciones negativas en todo ámbito donde está involucrado el trabajador. Pero teniendo en cuenta la diferente normatividad legal, las condiciones laborales han cambiado de forma importante pero aun así no deja de preocupar, hoy en día por la situación de emergencia que está pasando el mundo prevalece el riesgo psicosocial, este exige un mayor esfuerzo de definición y presenta un daño en la salud del trabajador silenciosamente. (MinTIC & Mintrabajo, 2012)

A continuación, se toma dos definiciones, una de ellas es generada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la otra hace parte de la normatividad legal vigente: Los factores de riesgo psicosociales son las tipologías de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de componentes psicológicos y fisiológicos (OIT,2013) y las circunstancias psicosociales donde la caracterización y valoración muestra resultados perjudiciales en la salud de los colaboradores o en el trabajo (Resolución 2646,2008)

Teniendo en cuenta estas definiciones y un estudio realizado en Ginebra en 1984, donde indica que el riesgo psicosocial se presenta por las percepciones y experiencias de los trabajadores en su entorno individual, laboral, familiar, social y económico. Los factores individuales pueden ser primordiales, así como la satisfacción de sus necesidades y expectativas, en el factor laboral se habla de las condiciones y el medio ambiente de trabajo relacionado con las tareas o responsabilidades y la interacción personal entre otros; por último los factores externos al lugar de trabajo se da por problemáticas familiares o de la vida privada, de acuerdo

con esto se identifica que el riesgo psicosocial interactúa con todo nuestro campo físico, mental y social sin importar el contexto o la situación. (Oficina internacional del trabajo Ginebra, 1984)

Se considera importante traer la construcción social que históricamente había prevalecido hasta hace algunas décadas del modelo de familia, en donde el padre por lo general era el proveedor económico, es decir la persona que salía a trabajar y llevaba el sustento para su familia, por otro lado la madre era la cuidadora, asumiendo el rol vigilante y reproductivo, dedicado a las tareas del hogar, cuidado de los hijos y la familia, recordando que por estas tareas no se recibía, ni se recibe remuneración, lo que generó una división sexual del trabajo. Kanter (1977) citado por (Sabater, 2014). Debido a los cambios ideológicos, sociales y políticos la mujer en una lucha incansable ha buscado la igualdad en condición con los hombres, lo que ha llevado a que la mujer incrementara sus niveles educativos, dejando de lado las actividades del hogar para pertenecer a las empresas; por supuesto esto generó cambios en la relación trabajo-familia.

Para Geurts et al. (2005) citado por (Sabater, 2014) el concepto de interacción trabajo-familia, es aquel, en el que el comportamiento de un trabajador en un área (trabajo) es influido por situaciones positivas o negativas construidas en el otro contexto (familia). Esta relación ha sido objeto de estudio durante mucho tiempo en el que usualmente se le da una connotación negativa, es el caso de EE.UU en el que se da el conflicto familia-trabajo debido a la inflexibilidad del sistema organizacional, lo que dificultó la compatibilidad del trabajo con el área familiar, pese a ello se crearon diferentes empresas que apoyan de alguna manera, por ejemplo en los colegios se proporcionó la flexibilidad horaria para extender los tiempos de

permanencia de los niños, aumentaron las guarderías e incrementaron las contrataciones de las cuidadoras, así como también se vio un rol más activo del hombre en las actividades del hogar.

Debido a todos estos cambios, se han redefinido normas sociales referentes a la familia, por ejemplo, ya no es necesario contraer matrimonio porque las uniones de hecho son reconocidas legalmente, las uniones entre personas del mismo sexo son cada vez mayores, la reproducción no está vinculada al matrimonio, los deberes y los lazos de paternidad se independizan de la vida en la pareja, por lo tanto la familia nuclear constituida por un padre, una madre y sus hijos ya no es la norma general que prevalece. (Sabater, 2014)

En Colombia hay 22,6 millones de mujeres siendo el 51,2% de la población total y 21,6 millones de hombres ocupando el 48,8% de la población total, de acuerdo con el censo nacional de población y vivienda (CNPV) del año 2018. Esta diferencia no solo marca desigualdades a partir del sexo de los individuos, sino también por factores de divergencia como las condiciones económicas, lugar de residencia y la etnia. “Las mujeres se incorporan al mercado laboral en condiciones con desventaja; mayor desempleo, segregación e informalidad.” Colombia ocupa el puesto 22 de 153 países en el índice global de la brecha de género (IGBG), el 12.1% de las mujeres reciben por su trabajo ingresos 12.1% menores que los hombres. La tasa de desempleo de las mujeres (22.9%) es mayor en relación con los hombres (13.8%) entre los 18 a 24 años, adicional a esto cuando las mujeres logran ser contratadas son segregadas a ciertas ocupaciones, tratando de equilibrar la carga doméstica, muchas mujeres prefieren trabajar en la informalidad, sin acceso a seguridad social y en condiciones precarias. (DANE, 2020)

Incorporar a la mujer en el mercado laboral reduciría la pobreza, la brecha de género, incrementaría el producto interno bruto y la desigualdad, siendo este imprescindible para lograr un desarrollo sostenible. De acuerdo con el estudio de la CEPAL y la OIT (2019) en la mayoría de los países de la región la tasa de participación de las mujeres con escolaridad alta se encuentra entre el 80 % y el 90%, sin embargo, este factor no ha sido suficiente para disminuir la brecha de género en el mercado laboral. (DANE, 2020)

Otro de los factores relevantes es la maternidad y el desarrollo laboral de las mujeres. En Colombia en cualquier estado civil del individuo las tasas de participación de las mujeres son inferiores que las de los hombres, sin embargo si se evidencia una diferencia las brechas entre géneros son menores entre personas solteras y separadas, en la tasa global de participación (TGP) se evidencio que 7 de cada 10 mujeres participan en el mercado laboral, las mujeres con un hijo(a) se reduce a un 2.5 y las mujeres con más de tres hijos(as) la tasa se reduce en un 65,2%. Por lo tanto, la maternidad y el trabajo remunerado no se distribuye de forma igualitaria entre mujeres y hombres, creando un límite de oportunidades. (DANE, 2020)

El tiempo de trabajo remunerado también es bajo para las mujeres en relación con los hombres, según la ONU Mujeres (2015) citado por el (DANE, 2020) las opciones laborales de las mujeres están limitadas por las perspectivas creadas a nivel social que le atribuyen la responsabilidad en el trabajo relacionado con actividades del hogar y cuidados no remunerados, lo que es un factor a lo hora de elegir el tiempo que pueden dedicar a un empleo. En el trabajo doméstico y cuidados no remunerados (TDCNR), siguen siendo las mujeres quienes le dedican mucho más tiempo, así se encuentren ocupadas en relación con los hombres. Lo que permite

inferir que aún siguen predominando los estereotipos, los hombres se les sigue asignando los cargos relacionados con las tareas de producción y a la mujer los cuidados y tareas del hogar, concluyendo que la mujer ha asumido una doble jornada laboral: en el trabajo y la familia.

Las condiciones de trabajo son variables que definen el que hacer de una tarea concreta y su entorno, se tiene en cuenta la dimensión física, social y mental. La revolución industrial tiene como consecuencia una separación entre las condiciones de vida y trabajo. Las condiciones de trabajo cuando no son óptimas generan factores de riesgo para la salud y seguridad del trabajador, por ende, es importante su estudio y control (Martinez Valladares & Reyes Garcia, 2005)

Han influido diversas consideraciones en las condiciones de trabajo, como nuevas tecnologías que facilitan la automatización de los procesos; insatisfacción por el desarrollo en comparación con otros países; el factor diferencial del recurso humano donde se requiere calidad y variabilidad; interdependencia de las empresas entre productividad y condiciones de trabajo. (Martinez Valladares & Reyes Garcia, 2005)

El estrés laboral es una condición interna del organismo y respuesta a los agentes estresores los cuales pueden ser de carácter físico, químico, biológico y social. Existe un estrés benéfico que es necesario para para la acción, se torna peligroso cuando supera la capacidad de la persona, persiste en el tiempo y no se cuenta con el apoyo familiar y social. El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, una red de apoyo (amigos y compañeros del trabajo), y una perspectiva diferente de las situaciones reduce los efectos de las condiciones estresantes. (Martinez Valladares & Reyes Garcia, 2005)

El diseño de los trabajos, estilo de dirección, relaciones interpersonales, papeles de trabajo, preocupaciones de la carrera, y condiciones ambientales son causas posibles del estrés. Para prevenir el estrés en las organizaciones se debe definir las funciones de los trabajadores, dar oportunidades de participación y decisión, promover la interacción social, establecer calendarios, buenas comunicaciones, y el volumen de trabajo se encuentre acorde con las habilidades. (Martínez Valladares & Reyes García, 2005)

Para encontrar el problema se deben realizar discusiones en grupo con trabajadores y directivos, evaluación de las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, el estrés, la salud y la satisfacción, reunión de datos objetivos, análisis de datos para identificar en donde están los problemas y las situaciones estresantes de trabajo, diseño de un estudio de trabajadores, lo anterior con ayuda de expertos. (Martínez Valladares & Reyes García, 2005)

Cuando se han identificado las fuentes de estrés de trabajo y se entiende el problema, se elabora e implementa una estrategia de intervención, se debe tener en cuenta aspectos como: centrarse en la fuente de estrés para poder cambiarla, proponer y priorizar estrategias de intervención, comunicar las intervenciones e implementarlas. (Martínez Valladares & Reyes García, 2005)

Es necesaria una evaluación para determinar si la intervención produce los efectos

esperados y si se requieren cambios, se debe realizar trimestralmente a corto plazo y anualmente a largo plazo, la percepción de los trabajadores, establecer medidas objetivas de ausentismo y costos para el cuidado de la salud. (Martinez Valladares & Reyes Garcia, 2005)

Intervención del riesgo psicosocial

La formación e información es una medida de intervención en una empresa, iniciando con la socialización y las características del comportamiento del estrés laboral. Desde el individuo se crean redes sociales que facultan la tipificación y el descubrimiento temprano del estrés laboral garantizando la efectividad de las medidas que minimizan y eliminan sus efectos. La elección y elaboración de una correcta acción instructiva en los trabajadores de la empresa concluyen en la protección a las relaciones sociales en el trabajo. A través de la educación se sensibiliza y reconduce las percepciones de las personas para que la realidad sea percibida convirtiendo problemáticas en oportunidades de cambio. (Navarro Aparicio, 2009)

Entre más instrumentos se tengan a disposición de los trabajadores más oportunidades de éxito se tendrá frente a las situaciones de perturbación. El progreso del nivel de comportamiento de la realización del trabajo por la recepción de conductas que, principalmente en los mandos intermedios, dotan de más contenido a las reiteradas y repetitivas tareas, aportan un aumento del nivel de control que el trabajador tiene sobre su propio trabajo. La delegación de tareas, la consulta con empatía y asertividad, colaboración en la toma de decisiones son esenciales para la efectividad del trabajo y el incremento de la satisfacción que se percibe, situando el ajuste personas-puesto de trabajo en un nivel de complacencia y adaptación. (Navarro Aparicio, 2009)

La naturaleza de las personas es ser sociales, cuando no se comparte de manera asertiva puede generar las discrepancias surgiendo trastornos psicosociales. Es importante distinguir el comportamiento de la comunicación, sus tipos y fuentes, es fundamental para evitar inconvenientes y para destacar opciones de compromiso que logren suavizar las diferencias. Comunicar es un verbo activo, es la acción y efecto de transmitir conocimientos e información a otro. (Llacuna Morera & Pujol Franco, 2004)

La buena comunicación se origina cuando se logra aceptabilidad de entendimiento por parte del receptor. Por ello, se requiere realizar actividades de verificación en la recepción correcta del mensaje, contando con diferentes medios. Se puede utilizar la comunicación verbal, donde se destacan el lenguaje, la lengua y el habla, sin embargo, no es suficiente, se debe reforzar la conducta con otros instrumentos fundados en la comunicación no verbal, adoptando un gran porcentaje de buena comunicación. La función de la comunicación no verbal se concentra en la emotividad y expresividad de las personas, aunque también interactúa como ayuda de la comunicación verbal, inclusive puede cambiar el lenguaje en algunas situaciones de interacción, los tipos de esta comunicación son proxémica, kinésica y paralingüística (mheducation, s.f).

También los aspectos conductuales se deben tener en cuenta, como el *pasivo* donde a la persona se le dificulta expresar deseos, sentimientos, necesidades y opiniones, el *agresivo* quien expresa deseos, sentimientos, necesidades, opiniones, de manera incorrecta y sin respeto y por último el *asertivo* que expresa deseos, sentimientos, necesidades, opiniones, sin ofender a los demás. las técnicas fisiológicas se basan en la relación física y mental y en el control de la

respiración; por último las técnicas conductuales se caracterizan por el entrenamiento asertivo y de habilidades sociales, solución de problemas, modelamiento encubierto y técnicas de autocontrol. (Navarro Aparicio, 2009)

Las técnicas que se pueden aplicar son varias y dependen de los conflictos detectados y de la capacidad de adaptación de las personas, se pueden clasificar en técnicas generales, cognitivas, fisiológicas y conductuales. Dentro de las técnicas generales se encuentra el desarrollo del estado físico, dieta saludable, apoyo social, distracciones; en cuanto a las técnicas cognitivas se presenta la reorganización cognitiva, modificación del pensamiento automático, contagio de estrés y el retraso del pensamiento; las técnicas fisiológicas se basan en la relación física y mental y en el control de la respiración; por último las técnicas conductuales se caracterizan por el entrenamiento asertivo y de habilidades sociales, solución de problemas, modelamiento encubierto y técnicas de autocontrol. (Navarro Aparicio, 2009)

Las empresas poseen un papel importante dentro del equilibrio trabajo-familia, para intervenir este riesgo se debe acoger una cultura de armonía y responsabilidad, un buen diseño del lugar de trabajo y generación de políticas de conciliación. La cultura organizacional debe estar basada en una comunicación asertiva, horarios flexibles, teletrabajo. Es primordial brindar al colaborador autonomía para desarrollar sus labores, ofrecer tiempo para su familia y descansos en sus días de trabajo, también se debe incentivar al trabajador para que realice actividades en su tiempo libre ya sea sociales, de ocio o deportivas. Es necesario crear un programa de prevención e intervención con el fin de capacitar a los trabajadores sobre la recuperación del estrés brindándoles instrumentos para gestionarlos. (Correa Carrasco & Quintero Lima, 2020)

Marco legal

Con la presencia del virus Sars-CoV-2, el cual fue declarado pandemia, generó cambios en todos los contextos del ser humano, las empresas que hacen parte del contexto laboral, debían continuar trabajando para sostener la economía, es por esto que Versa al igual que la mayoría de organizaciones tomaron la decisión de continuar su labor desde casa, lo que genero un riesgo que ha venido en aumento, el riesgo emergente trabajo – familia, por lo anterior dentro del marco legal de este proyecto se encamina a la normatividad aplicable en cuanto a la naturaleza de la empresa, el riesgo psicosocial, prevención y promoción de la salud de los trabajadores y cierta normatividad emitida en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

El capítulo VII del decreto 1595 tiene como objetivo reestablecer el Subsistemas Nacional de la Calidad (SNCA), en cuanto a la normalización, reglamentación técnica, acreditación, evaluación de la conformidad, metrología, vigilancia y control. (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2015)

Resolución 2404 del 22 de julio de 2019 acoge la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, para la aplicación en ámbitos laborales públicos y privados, se aplica para identificar factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y estrés, se debe realiza anualmente, cuando el riesgo sea alto o este causando efectos en la salud, y cuando el nivel es bajo o medio se generan estrategias correctivas y preventivas. (Ministerio del trabajo, mintrabajo, 2019).

En el artículo 9 de Ley 1616 de 2013 se indica que las administradoras de Riesgos

Laborales (ARL) tendrán que realizar actividades, procedimientos, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, adicional asegurar que las organizaciones adicionen en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el seguimiento de la exposición a factores de riesgo psicosocial para cuidar, optimizar y rescatar la salud mental de los trabajadores. (Ministerio de Salud , 2013)

Ley 1562 de 2012 cambia las palabras de salud ocupacional por seguridad y salud en el trabajo, estipula que toda entidad pública o privada, micro y pequeñas empresas independientemente la clase de riesgos deben contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en él fomentar programas de promoción y prevención para el control de riesgos Laborales y la disminución de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. (Congreso de Colombia, 2012)

Mediante la Resolución 2646 del 17 de junio de 2008 se estipula cuáles son los factores psicosociales que el empleador debe evaluar en el trabajador con el fin de identificar y prevenir alguna anomalía que pueda causar daños en la salud de sus trabajadores y el ambiente laboral. Los factores psicosociales que se evalúan son los intralaborales como gestión de la organización, interface personal, condiciones laborales, entre otras; los factores extralaborales hacen referencia al tiempo de ocio del trabajador y por último los factores individuales donde se incluye la información sociodemográfica y de salud. (Ministerio de salud , 2008)

En el numeral “1d” de la Circular 041 del 02 de junio 2020 se estandarizan lineamientos respecto del trabajo en casa como modalidad ocasional, temporal y excepcional, indicando que el

empleador debe generar unas funciones al trabajador donde permita poder descansar y compartir con la familia, dentro del numeral “2b” se indica que se deben ceñir a los horarios y jornadas acordados desde el inicio del contrato de trabajo con el fin de evitar impactos en la salud mental y emocional de los trabajadores, el empleador debe velar por el autocuidado de sus trabajadores, también se generan recomendaciones para la vida armoniosa del trabajador junto a su familia y vida social, por último el trabajador independientemente que trabaja desde casa debe integrarse en todos los programas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. (Ministerio de trabajo, 2020)

La circular 021 del 17 de marzo de 2020 indica el significado de trabajo en casa que estipula la ley 1221 de 2008 donde asegura que este es una situación temporal y excepcional en el marco de la existente emergencia sanitaria y no presenta los requerimientos como el teletrabajo. (Ministerio del trabajo , mintrabajo, 2020)

Mediante la circular 064 del 07 de octubre de 2020 se evidencia la importancia de fortalecer la salud mental y el bienestar de los trabajadores que realizan actividades de forma presencial y remota, utilizando actividades de prevención e intervención y de acuerdo al aislamiento social por motivos de la contingencia COVID-19 las empresas públicas y privadas tienen aquellas responsabilidades de prevenir los factores psicosociales que se presentes en sus organizaciones por motivos de la pandemia. (Ministerio del Trabajo, 2020)

Marco Metodológico

El marco metodológico es una explicación de los mecanismos que se utilizan para realizar el análisis de la problemática de la investigación, a continuación, se describe que tipo de investigación y las fuentes de información utilizadas para desarrollar el presente proyecto.

Tipo de Investigación

El presente estudio utiliza el tipo de investigación es mixto en el cual se integran datos cualitativos y cuantitativos. (Hernández, 2014) lo que permitirá describir y explicar a través de diferentes fuentes las problemáticas encontradas en el riesgo emergente conflicto trabajo – familia.

La parte cualitativa se realizó a través de los datos de cada uno de los participantes como: edad, genero, peso, estatura, cargo, cantidad de las personas con las que vive, cantidad de hijo(s) entre otros, que permiten conocer el perfil sociodemográfico del grupo. Para la parte cuantitativa se analizarán los datos arrojados de la aplicación del instrumento SWING a los trabajadores de la empresa certificadora Versa.

Fuentes de Información primaria

Dentro de las fuentes primarias de información utilizadas en este proyecto de investigación se encuentra el análisis de diferentes proyectos de investigación local, nacional e internacional sobre temas referentes a riesgo psicosocial y conflicto trabajo-familia. Adicional dentro del marco teórico se establece la definición de riesgo biológico, haciendo énfasis en la contingencia presentada por el covid-19 y la normatividad legal vigente aplicable.

Se realizó la aplicación de una encuesta sociodemográfica y el instrumento SWING desarrollado por Geurts, Tris, Kompier, Dijkers, Van Hooff y Kinnunen, que después de realizar un análisis en profesionales de emergencias se concluyó que la adaptación al castellano muestra propiedades psicométricas satisfactorias, (Bernardo, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz, & Geurts, 2009), para la recolección de información y con éste poder generar el plan de acción para la mitigación de los factores de riesgo psicosociales asociados al conflicto trabajo- familia en los trabajadores de la empresa Versa experta en certificación.

Como ya se ha mencionado anteriormente en este documento, antes no era considerado un tema de interés la unión entre la vida laboral y familiar, Greenhaus y Beutell en 1985 citado por Moreno et al, se refirió al termino conflicto trabajo-familia como una manera de inconvenientes de roles, en donde las obligaciones resultantes de la labor y las familiares son incompatibles, a partir de allí los investigadores vieron la necesidad de encontrar cual es la dificultad de esta relación, exactamente de hallar si el trabajo dificulta las responsabilidades familiares o si es la familia la que dificulta las responsabilidades laborales, es por esto que los investigadores diseñaron un instrumento de evaluación que midiera no solo los aspectos negativos de esta relación sino que también las positivas, en el año 2005, Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, van Hooff y Kinnunen desarrollan el Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (Survey Work- Home Interaction- Nijmegen, SWING), para ellos el comportamiento de los trabajadores en su casa se ve afectado de acuerdo a situaciones positivas o negativas que se han vivido en el trabajo. (Moreno , Sanz, Rodríguez , & Geurts, 2009).

El instrumento consta de 22 ítems con respuesta tipo Likert, en el que los participantes señalan con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones propuestas, se evalúan diferentes interacciones (trabajo-familia o familia- trabajo) y la relación que puede existir entre estos dominios ya que puede ser positiva o negativa. (Moreno , Sanz, Rodríguez , & Geurts, 2009)

Instrumento SWING

Tabla 1.

Aplicación del Instrumento SWING

Preguntas	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
¿Esta irritable en su hogar porque su trabajo le exige un alto esfuerzo?	6	6	1	1
¿Le resulta difícil cumplir con sus obligaciones del hogar, porque está constantemente pensando en su trabajo?	3	9	1	1
¿Tiene que cancelar sus planes con la pareja/familiar/amigos debido a compromisos laborales?	5	5	3	1
¿Su horario laboral le dificulta cumplir con sus obligaciones en el hogar?	6	7	0	1
¿Usted se siente cansado para participar en actividades de ocio con su pareja/familia/amigos, a causa de su trabajo?	8	5	0	1
¿Usted tiene que trabajar tan duro que no tiene tiempo para ninguna de sus actividades de descanso?	11	1	1	1
¿Sus obligaciones laborales hacen que le resulte difícil permanecer relajado en su hogar?	7	5	1	1
¿Su trabajo requiere tiempo adicional que a usted le habría gustado pasar con su pareja/familia/amigos?	5	7	1	1

Preguntas	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
¿Los problemas en su hogar lo hacen estar tan irritable que usted descarga su malestar con sus colegas o compañeros de trabajo?	13	1	0	0
¿Usted tiene dificultades para concentrarse en su trabajo por causa de los problemas en el hogar?	8	5	1	0
¿Los problemas con su pareja/familia/amigos, afectan su desempeño laboral?	10	2	2	0
¿Los problemas que tiene con su pareja/familiar/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar?	9	3	2	0
¿Después de un agradable día/semana de trabajo, usted tiene ganas de participar en actividades con su pareja/familia/trabajo?	0	3	1	10
¿Cumple mejor sus obligaciones del hogar debido a las cosas que ha aprendido en el trabajo?	2	6	3	3
¿Usted cumple mejor sus obligaciones en el hogar porque lo hace también en el trabajo?	2	3	7	2
¿El tener que organizar eficientemente su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa?	2	4	4	4
¿Usted está mejor preparado para interactuar con su pareja/familia/amigos como resultado de las cosas que usted ha aprendido en su trabajo?	2	5	5	2
¿Después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familiar/amigos, su trabajo le resulta más agradable?	2	0	6	6
¿Se toma más en serio sus responsabilidades en el trabajo porque está obligado a hacer lo mismo en el hogar?	4	2	6	2
¿Cumple mejor sus obligaciones en el trabajo porque hace lo mismo en su hogar?	2	2	8	2
¿Gestiona su tiempo en el trabajo de manera más eficiente porque en casa también tiene que hacer eso?	2	3	8	1

Preguntas	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
¿Tiene mayor confianza en sí mismo en el trabajo porque tiene su vida en el hogar bien organizada?	2	1	6	5
TOTAL	111	85	67	45

Fuente: Elaboración propia

Análisis de resultados

Dentro del análisis de resultados se involucra el instrumento SWING junto con la descripción sociodemográfica de la empresa Versa expertos en certificación, esto con el fin de obtener una relación de los datos más representativos de los trabajadores.

Interacción negativa trabajo – familia

En el ítem ¿Esta irritable en su hogar porque su trabajo le exige un alto esfuerzo? El 43% respondió nunca, el 43% a veces, el 7% a menudo y el 7% siempre; lo que al analizarlo con algunos de los datos sociodemográficos se encontró que el 57% de la población tienen hijos a su cargo y el 86% vive con más personas.

En el ítem 2 ¿Le resulta difícil cumplir con sus obligaciones del hogar, porque está constantemente pensando en su trabajo? El 64% de los participantes a veces le resulta difícil cumplir con estas obligaciones, es importante tener en cuenta para este ítem que el 65% de la población tiene un estado civil soltero y el 57% cuenta con responsabilidades como hijos.

En el ítem 3 ¿Tiene que cancelar sus planes con la pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales? El 36 % respondieron nunca, el 36% a veces, el 22% a menudo y 7% siempre y en el ítem 8 ¿Su trabajo requiere tiempo adicional que a usted le habría gustado pasar con su pareja/familia/amigos? El 36% de los participantes respondieron nunca, el 50% a veces, 7% a menudo y 7% siempre, se evidencia que en ocasiones algunos de los trabajadores invierten tiempo adicional del pactado con la empresa en sus labores.

En el ítem ¿Usted tiene que trabajar tan duro que no tiene tiempo para ninguna de sus actividades de descanso? se evidencia que el 79% de los participantes tienen tiempo para realizar estas actividades.

En esta interacción se representa la percepción que tiene el colaborador con respecto a su contexto laboral, en donde permite observar si las actividades que desarrolla en este contexto exceden el extralaboral, lo cual no le permite invertir este tiempo en otras actividades. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y las conclusiones a las que llegaron investigaciones como las de (Charry & Olmos, 2015) las obligaciones laborales que conlleva una dificultad en la tarea y exceden el tiempo, no permiten el desarrollo de actividades personales y familiares, dentro de los resultados se observa que las personas que participaron manejan flexibilidad en su horario permitiendo tener el espacio para implementar otras actividades extralaborales, por otro lado se observa que hay un desequilibrio para desarrollar las actividades del hogar, las cuales se caracterizan por ser familias monoparentales.

Interacción negativa familia-trabajo

En el ítem 9 ¿Los problemas en su hogar lo hacen estar tan irritable que usted descarga su malestar con sus colegas o compañeros de trabajo? El 93% de los participantes respondieron nunca y en el ítem 11 ¿Los problemas con su pareja/familia/amigos, afectan su desempeño laboral? El 72% respondió nunca, lo que nos permite concluir que si hay dificultades en la familia no interfieren de manera negativa con su trabajo, de acuerdo con (Charry & Olmos, 2015) los hombres y las mujeres de ese estudio en el momento que presentaban dificultades en el hogar, elegían trabajar y concentrarse en su labor diaria para olvidar los problemas familiares.

Interacción positiva trabajo-familia

En el ítem 13 ¿Después de un agradable día/semana de trabajo, usted tiene ganas de participar en actividades con su pareja/familia/trabajo? el 72% de los participantes respondió siempre, entendiendo que las actividades positivas del trabajo logran generar en el trabajador el deseo de compartir con su pareja, familia y amigos

En el ítem 15, ¿Usted cumple mejor sus obligaciones en el hogar porque lo hace también en el trabajo? el 50% respondió que a menudo, identificando que la mitad de los trabajadores genera un patrón igualitario al cumplir sus obligaciones de la misma manera en el hogar y trabajo

Los resultados obtenidos al igual que en la investigación de (Charry & Olmos, 2015) después de tener una jornada laboral o semana con excelentes resultados refleja un estado de ánimo positivo, incentiva a las personas a realizar actividades recreativas, permitiéndose premiar por los objetivos cumplidos.

Interacción positiva Familia-trabajo

En el ítem 18, ¿Después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable? el 43% de los participantes respondieron a menudo y el 43% siempre, concluyendo que es importante realizar actividades divertidas en compañía de la pareja, familia y amigos para obtener como resultado una percepción agradable del trabajo

En el ítem 20, ¿Cumple mejor sus obligaciones en el trabajo porque hace lo mismo en su hogar? el 57% de los participantes respondieron a menudo, entendiendo que la dualidad de las obligaciones genera mayores responsabilidades en los dos entornos

En el ítem 21, ¿Gestiona su tiempo en el trabajo de manera más eficiente porque en casa también tiene que hacer eso? el 57% de los participantes respondieron a menudo, analizando que la gestión del tiempo es importante en todos los entornos de la vida diaria, permitiendo mayor productividad.

En el ítem 22, ¿Tiene mayor confianza en sí mismo en el trabajo porque tiene su vida en el hogar bien organizada? el 43% de los participantes respondió a menudo y el 36% siempre, razón por la cual se deduce que la autoestima de los trabajadores depende de una vida organizada dentro del hogar.

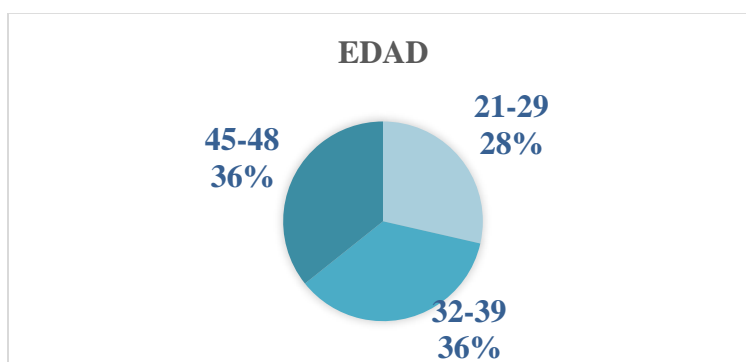
Cuando se logra gestionar el tiempo, pasar momentos de diversión y ocio en familia en donde prevalecen la alegría junto a las personas que componen su núcleo familiar desarrolla actitudes positivas para iniciar una semana o día laboral, la persona es más propositiva y mantiene el buen clima laboral. (Charry & Olmos, 2015)

Perfil Sociodemográfico

La población intervenida son 14 (catorce) trabajadores de la empresa certificadora Versa, los cuales actualmente se encuentran trabajando desde casa debido a la contingencia presentada por COVID-19.

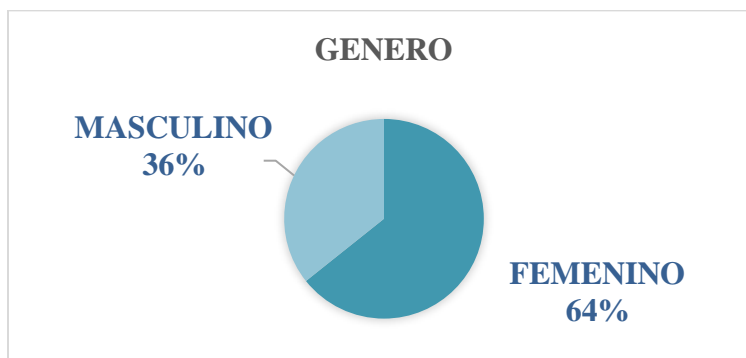
Para efectos de esta investigación solo se tendrán en cuenta algunos datos relevantes encontrados en el perfil sociodemográfico. Los participantes intervenidos se encuentran en diferentes rangos de edad, el 36% se encuentra entre los 32 y 39 años y el 36% se encuentra entre los 45 y 48 años.

Por otro lado, del 100% de los participantes el 64 % corresponde al género femenino y el 36% pertenecen al género masculino. El 65 % de los participantes se encuentra en un estado civil soltero. El 57% de estos tienen hijos y el 86% viven con más personas. A continuación, se presentan los datos obtenidos y un análisis de cada aspecto.



Grafica 1. Edad

El 72% (n=4) de los trabajadores son mayores de 30 años, y el 28% (n=10) menores de 20 años, de acuerdo con el ciclo de vida se infiere que la mayoría de los trabajadores se encuentran en la etapa adulta.



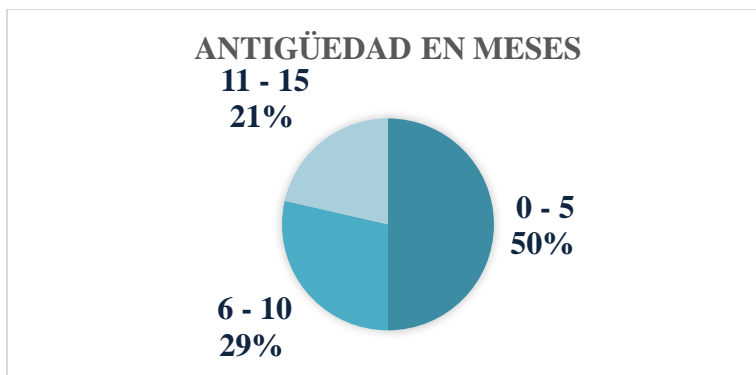
Grafica 2. Genero

En versa predomina el género femenino siendo éste el 64% (n=9) de los trabajadores, y el 36% (n=5) pertenece al género masculino.



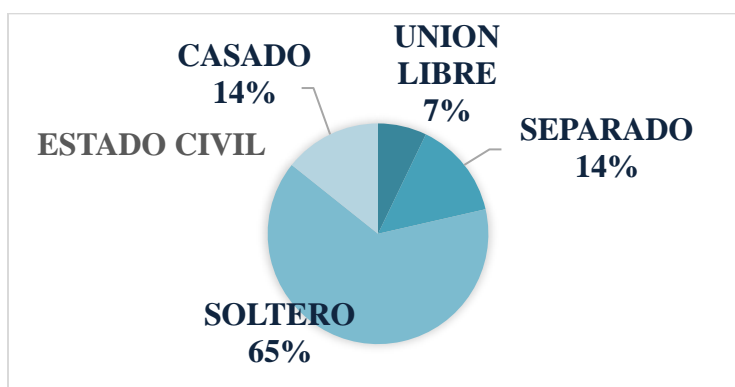
Grafica 3. Tipo de contrato

El contrato a término indefinido tiene ventajas como una estabilidad laboral e indemnización en caso de finalización, el 100% (n=14) de los trabajadores se encuentran contratados bajo este tipo de contrato.



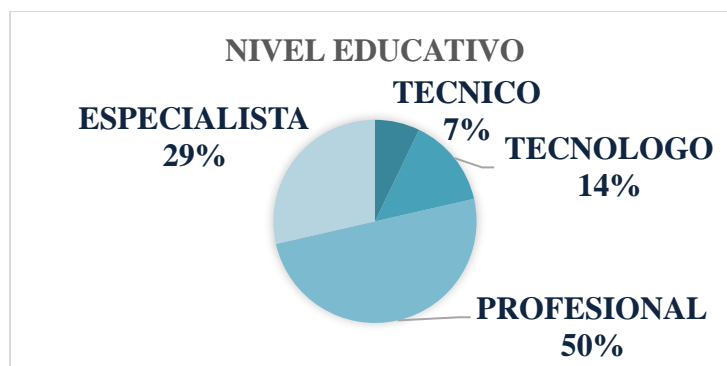
Gráfica 4. Antigüedad en meses

El 50% (n=7) de los trabajadores ha trabajado durante menos de 5 meses, el 29% (n=4) de 6 a 10 meses y el 21% (n=3) más de 11 meses, teniendo en cuenta que la empresa fue constituida en el año 2019, la mayoría de los trabajadores aún se encuentran en periodo de adaptación.



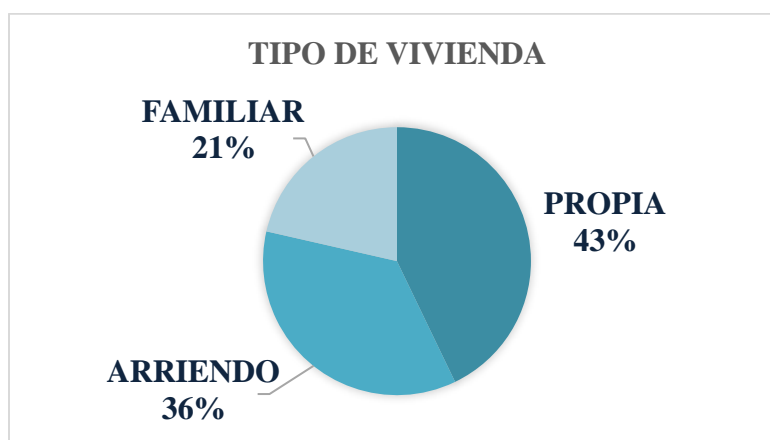
Gráfica 5. Estado civil

La decisión de ser solteros se encuentra motivada por la aspiración de encaminar toda su atención en uno o diversos proyectos, como lo es el trabajo (Sánchez, 2020). En Versa el 65% (n=9) de los trabajadores son solteros, y el 35% (n=5) casados, separados o en unión libre,



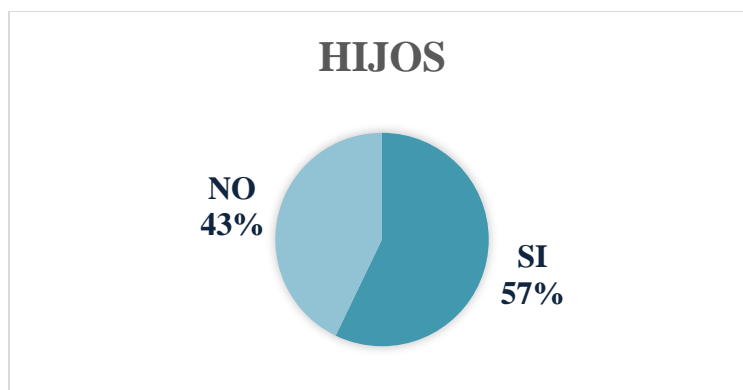
Gráfica 6. Nivel educativo

Versa al ser un organismo de certificación, exige que su personal cuente con un buen nivel educativo, por lo anterior el 50% (n=7) de los trabajadores son profesionales, el 29% (n=4) especialistas y el 21% (n=4) técnicos o tecnólogos.



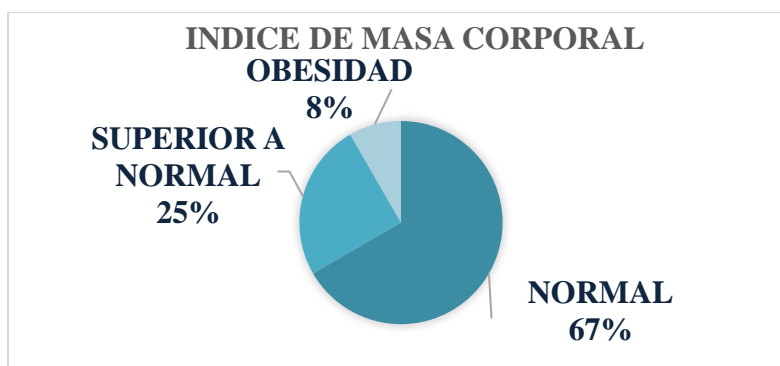
Gráfica 7. Tipo de vivienda

Tener casa propia representa seguridad, estabilidad e independencia, en Versa el 43% (n=6) de los trabajadores cuenta con vivienda propia, el 36% (n=5) vive en arriendo y el 21% (n=3) familiar



Grafica 8. Hijos

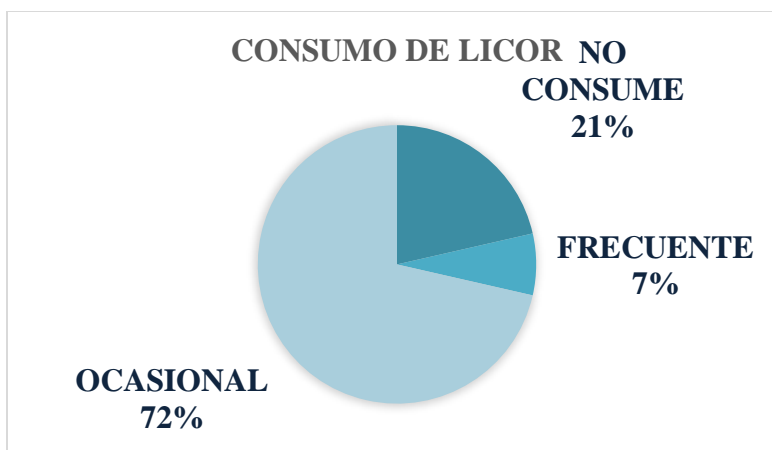
Aunque actualmente las nuevas generaciones no desean tener hijos, en Versa el 57% (n=8) de los trabajadores tienen hijos y el 43% (n=6) no tiene hijos.



Grafica 9. Índice de masa corporal

Es importante tener buenos hábitos de salud física, el tener un peso saludable reduce el riesgo de enfermedades cardíacas, diabetes, cáncer, adicional mejora el sueño y la salud emocional.

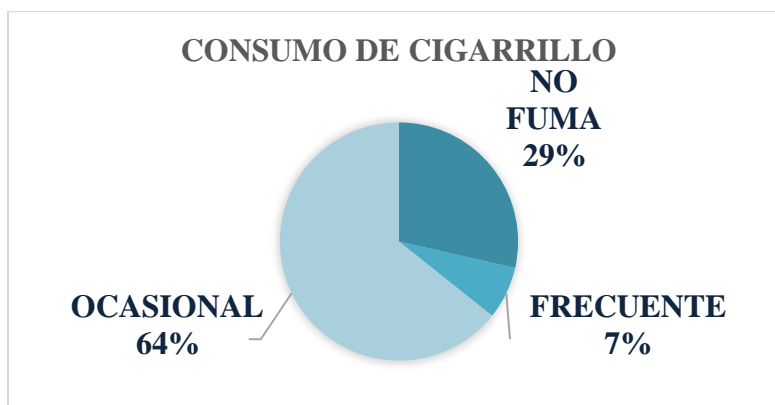
(Tiscariño, 2020). En Versa el 67% (n=8) de los trabajadores cuentan con un índice de masa corporal normal, el 25% superior a normal (n=3) y el 8% con obesidad (n=1)



Gráfica 10. Consumo de licor

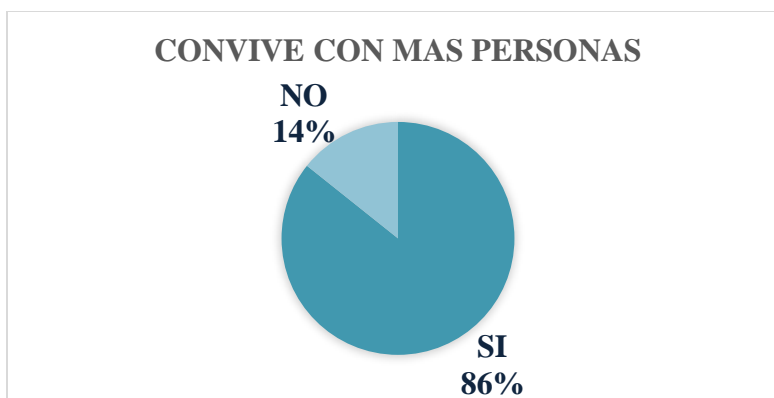
Consumir alcohol en abundancia produce riesgos para la salud a corto y largo plazo como violencia, intoxicación, alta presión arterial, cáncer e inconvenientes de salud mental.

(Centro para la prevención de enfermedades, 2020) En Versa el 72% (n=10) de los trabajadores consume licor ocasionalmente, el 21% (n=3) no consume y el 7% (n=1) consume frecuentemente



Gráfica 11. Consumo de cigarrillo

El consumo de cigarrillo puede causar graves problemas de salud como cardiopatía, bronquitis, accidente cerebrovascular y cáncer. (Instituto nacional del cáncer, 2020). En Versa el 64% (n=9) de los trabajadores fuma ocasionalmente, el 29% (n=4) no fuma y el 7% (n=1) fuma frecuentemente



Grafica 12. Convive con más personas

El convivir con más personas ya sea con la pareja, familia o amigos tiene ventajas como la repartición de gastos, apoyo, y compañía, como también desventajas en las dificultades de la convivencia. En Versa el 86% (n=12) de los trabajadores convive con más personas y el 14% (n=2) no convive con más personas

Mitigación del riesgo psicosocial de Versa

En Versa se aplica el instrumento de salud SF-36v1 que evalúa la calidad de vida relacionada con la salud percibida, mide 8 dimensiones mediante 36 ítems: Función física, rol físico, dolor corporal, salud general, vitalidad, función social, rol emocional y componentes sumarios físico y mental, con el objetivo de mejorar, optimizar y/o reforzar la salud física y mental de todos los colaboradores de Versa. (Muñoz, 2021). Esta medición se realiza mensualmente y se interviene por medio de estrategias como:

- Internalización: técnica que permite al sujeto interiorizar proactivamente un pensamiento, sentimiento o comportamiento
- Psicoeducación: Intervención que hace referencia a la educación o la información transmitida, aportando apoyo, resolución de problemas o dando guía a la gestión y prevención de patologías

Factores psicosociales de mayor incidencia en el conflicto trabajo – familia

Se evidencian que algunos de los factores de riesgo que influyen en la interacción trabajo- familia es la carga mental que algunos cargos manejan, lo que excede su horario laboral afectando el tiempo de ocio o tiempo familiar. De acuerdo con Chiavenato citado por (Herrán & Gallardo, 2017) el desempeño laboral permite determinar las competencias y adhesión de estas al cargo que desempeña una persona en una organización, este puede verse afectado por el factor de riesgo psicosocial denominado carga mental en el trabajo.

La pirámide de Abraham Maslow representa las necesidades de una persona, dividiéndola en cinco niveles, fisiológicas, de seguridad, sociales, de reconocimiento y de autorrealización, dentro del perfil sociodemográfico de Versa se identifica que el 64% de los trabajadores consumen cigarrillo ocasionalmente, 74% consume licor ocasionalmente y el 25% tiene un índice de masa corporal superior al normal. Al analizar las diferentes consecuencias de los datos presentados en relación con las necesidades según Maslow se encuentran riesgos como no tener seguridad física y saludable (necesidad de seguridad), afecto y asociación (necesidades sociales), y éxito (Necesidad de reconocimiento). (Vazquez Muñoz & Valbuena de la Fuente)

Aunque el 100% de los trabajadores se encuentran en la empresa bajo contrato a término indefinido, la actual situación por la pandemia del Covid-19 genera incertidumbre a todos los colaboradores por la inestabilidad laboral que presenta el país y por ende el riesgo psicosocial se ve afectado.

Propuesta de intervención

De acuerdo con los resultados obtenidos se propone el siguiente plan estratégico, teniendo en cuenta que los colaboradores de Versa expertos en certificación se encuentran trabajando desde casa, la propuesta se denominara “*Tu Dia, Tu Vida*”.

Objetivo

Implementar el programa “tu día, tu vida” para los colaboradores de la empresa Versa con el fin de mitigar el riesgo psicosocial emergente conflicto Trabajo – familia

Tu Dia, Tu Vida

Como parte del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) se propone al igual que los demás riesgos, promocionar y prevenir los riesgos psicosociales, siendo estos relevantes para mantener el bienestar mental de los colaboradores.

Técnica Pomodoro

Es una técnica diseñada por Francesco Cirillo en el año 1980, este método permite gestionar el tiempo y proporciona diferentes ventajas como disminuir la ansiedad al desarrollar una tarea, aumentar la concentración y motivación, reforzar la determinación para alcanzar metas, aumentar la productividad y fortalecer la resolución de situaciones complejas. (Cirillo, 2020)

Socialización técnica Pomodoro

1. Elegir una tarea a realizar
2. Iniciar el cronometro con duración de 25 minutos
3. Desarrollar la tarea hasta que suene el cronometro, realizar la actividad sin distracciones.
4. Se descansa 5 minutos, al sonar el cronometro.
5. Se inicia de nuevo el proceso, al alcanzar los 4 “pomodoros” o alarmas se toma un descanso más prolongado de 20 a 30 minutos.

Consejos

- Si requiere más de 5- 7 “pomodoros” para una tarea, divídala en tareas más pequeñas
- Si requiere menos de un pomodoro, agregue otra tarea
- No usar la técnica pomodoro para las actividades que haces durante tu tiempo libre.
¡Disfrute del tiempo libre!

Indicador: $(\text{Supervisiones realizadas a la semana} / \text{Supervisiones planeadas a la semana}) * 100\%$

Fecha de inicio: 01/03/2021

Fecha de medición: 12/03/2021

Recursos: humanos, cronometro

Sesiones de Mindfulness

El mindfulness es una práctica basada en la meditación, de acuerdo con Luken & Sammons (2016) citado por (Rubio, 2017) esta herramienta permite desarrollar la atención presente e identificar las emociones, expresiones, pensamientos y el cuerpo, influyendo en

varios aspectos del ser humano, como: mejorar la atención, eficacia atencional distribuyendo actividades generando jerarquización de estas, incrementa la capacidad de memoria de trabajo y memoria a corto y largo plazo. Adicional a esto genera cambios en las emociones pues permite una percepción diferente de las situaciones y facilita la expresión de las emociones negativas, reduce los niveles de ansiedad que produce pensar en el futuro y en el pasado. A nivel de conducta disminuye respuestas automáticas de los propios hábitos, ya que las personas son más conscientes de sus actos produciendo comportamientos adaptativos. (Rubio, 2017)

En las empresas esta técnica también ha sido usada para intervenir el estrés laboral, se ha demostrado que practicar mindfulness genera beneficios como encontrar un equilibrio entre su trabajo y su vida personal, incrementa los niveles de satisfacción laboral, bienestar y productividad del colaborador. (Rubio, 2017), se proponen dos sesiones por mes de mindfulness.

Indicador: $(\text{Sesiones realizadas al mes} / \text{Sesiones planeadas al mes}) * 100\%$

Fecha de inicio: 10/03/2021

Fecha de medición: 09/04/2021

Recursos: humanos, financieros

Hábitos de vida saludable

Los hábitos alimenticios, el ejercicio y la higiene del sueño son factores importantes en el estilo de vida de los trabajadores para lograr una mayor productividad. Los hábitos alimenticios son conductas conscientes, que llevan a las personas a elegir, ingerir y utilizar determinados alimentos o dietas. (Santamaria Nazco, 2019). La mala alimentación es uno de los principales

riesgos para la salud en el mundo, como también la falta de actividad física. (OMS, Organización mundial de la salud, 2018). Al tener un trabajo donde las actividades son en su mayoría sedentes, una buena nutrición y ejercicio es indispensable para el estado de salud física y mental de los trabajadores, mediante la capacitación los trabajadores adquieren conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes (Trabajo, 2018).

El sueño tiene un gran impacto sobre la vida de las personas, afecta el desarrollo y funcionamiento normal de un individuo, el sueño nocturno permite mantener una vida activa y saludable, la higiene del sueño es un conjunto de conductas que facilitan el dormir, evitando todo lo que lo impide. (Varela Pinedo, Tello Rodriguez, Ortiz Saavedra, & Chavez Jimeno, 2010)

Es por lo anterior que se propone capacitar a los trabajadores en hábitos de vida saludable con énfasis en motivar la práctica del ejercicio diario, comida saludable e higiene del sueño.

Indicador: $(\text{Capacitaciones realizadas al mes} / \text{Capacitaciones planeadas al mes}) * 100\%$

Fecha de inicio: 05/03/2021

Fecha de medición: 05/04/2021

Recursos: humanos

Tu familia y tu son importantes para Versa

El acompañamiento de los padres en las diferentes etapas de la vida de los hijos es relevante, en la construcción del día a día junto a la familia permite que los niños aprendan a interactuar con la sociedad, es decir que se crean los primeros vínculos, se crean propósitos, se

transmiten valores y estrategias que finalmente van a reflejarse en el futuro, la presencia de la familia solidifica y robustece el proceso de formación junto con el colegio, lo que defiende Gabarro (2011) citado por (Flórez , Villalobos, & Londoño, 2017), a su vez menciona que este acompañamiento genera éxito escolar y crecimiento personal. Muchos padres dejan de lado a sus hijos, dejándolos al cuidado de una persona externa, justificando su ausencia por compromisos laborales.

Las políticas de bienestar de las empresas deben incentivar a los trabajadores promoviendo la educación y desarrollo de los hijos de los colaboradores, de manera asequible y de calidad con el fin de garantizar que tengan acceso a actividades para el desarrollo de las competencias que necesitan para alcanzar su máximo potencial. (UNICEF, 2021)

En el artículo 2.2.10.1 del título 10 del Decreto 1083 de 2015, indica que las empresas deberán realizar programas de incentivos para motivar el rendimiento eficaz y el compromiso de sus trabajadores. Los incentivos se realizarán a través de programas de bienestar social.

Con el objetivo no solo de cumplir con la normativa vigente, sino que además los niños que tienen un acompañamiento y motivación constante de sus padres por desarrollar sus habilidades garantizan un niño feliz y exitoso, lo que muy seguramente se va a ver reflejado en el colaborador, es por ello que se ofrece a cada trabajador la posibilidad de elegir junto sus hijos el curso de habilidades técnicas que más llame su atención.

Indicador: $(\text{Total de cursos de habilidades técnicas realizadas semestralmente} / \text{Total de cursos de habilidades técnicas planeadas semestralmente}) * 100\%$

Fecha de inicio: 15/03/2021

Fecha de medición: 16/08/2021

Recursos: humanos, financieros

Análisis costo, beneficio

Para la toma de decisiones es importante realizar un análisis del costo – beneficio y evaluar las posibles variantes para determinar el paso a seguir. A continuación, se presenta el costo mensual de la propuesta de intervención y el beneficio que implica al evitar una sanción en caso de que surjan consecuencias como un accidente o enfermedad laboral provocado por el riesgo psicosocial.

COSTO		BENEFICIO	
CONCEPTO	VALOR	CONCEPTO	VALOR
Sesiones de Mindfulness por mes	\$ 80,000		
Técnica pomodoro	Sin costo	Costo de no intervenir el riesgo psicosocial para pequeña empresa (Decreto 0472 de 2015)	6 a 20 SMMLV
capacitación en hábitos de vida saludable	Sin costo		
Tu familia y tu son importantes para versa por hijo mensualmente	Entre \$ 70.000 a \$ 100.000		

Recomendaciones

De acuerdo con la propuesta de intervención desarrollada como "Técnica pomodoro" y la eficacia de su resultado, se recomienda cambiar progresivamente la metodología de trabajo, implementando capacitaciones sobre gestión del tiempo, aplicando la técnica lo que con el tiempo va a permitir dejar a un lado la estructura rígida de horarios laborales, generando un nuevo modelo trabajando por objetivos y resultados, de acuerdo con la teoría se generan incrementos en la productividad. La administración por objetivos según George Odierne, es un proceso, en el que conjuntamente el jefe y el colaborador identifican sus objetivos en común, posteriormente identifican las principales áreas y las responsabilidades de cada uno, finalmente integran la contribución que cada uno realiza, permitiendo evaluar el resultado. Es importante tener en cuenta que el éxito de la metodología radica en fijar tiempos precisos para cada actividad. (Reyes Ponce, 2005).

Se recomienda establecer un programa de prevención de consumo de alcohol y tabaco ya que según los datos encontrados el consumo ocasional de este es del 72% de la población. Por otro lado, también es relevante mencionar que el 64% de los trabajadores consume ocasionalmente cigarrillo.

Implementar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en la empresa Versa según lo estipulado en la Resolución 2404 de 2019 y en la circular 064 de 2020.

Conclusiones

Después de realizar el análisis del instrumento SWING se concluye que los trabajadores de la empresa Versa expertos en certificación, en la *interacción negativa Trabajo-Familia* se evidencia que los colaboradores tienen dificultad para desarrollar algunas actividades del hogar ya que invierten más horas laborales de lo establecido, por otro lado en la *interacción negativa familia – trabajo* se identifica que a pesar de que se presenten dificultades en el hogar no afectan negativamente las actividades laborales, y en cuanto a las *interacciones positivas trabajo-familia* y *familia- trabajo* se encontró que cuando los colaboradores generan un equilibrio entre estos dos contextos su vida marcha de manera estable, entre estas logran gestionar mejor su tiempo y hallan más confianza para desarrollar sus actividades laborales.

Yolanda Sierra Castellanos, directora de la especialización en psicología organizacional y de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la universidad el Bosque en su artículo “*los riesgos psicosociales y el trabajo en casa*” afirma que se necesita que las empresas tengan una política dirigida a la calidad de vida y bienestar social, donde la gerencia tenga voluntad de apoyar a sus trabajadores en momentos de crisis. Por la situación actual presentada por el Covid-19 el trabajo en casa se volvió obligatorio en muchos sectores, generando sobrecarga laboral, conflictos familiares e incertidumbres, si no se interviene oportunamente este riesgo psicosocial puede desencadenar situaciones que afecten al trabajador, su familia y por lo tanto a la organización. Es importante tener presente que no a todos los trabajadores les afecta de la misma manera, depende de la edad, estado civil, número de hijos composición familiar, entre otros. (Sierra Castellanos, 2020)

Las condiciones de aislamiento, la cantidad de información, el aumento de los contagiados, el miedo a la pérdida de familia, amigos y el trabajo aumentaron los efectos negativos en el conflicto trabajo-familia como también en la salud física y mental, lo que se ha visto reflejado en índices de incapacidad por enfermedad de origen psicosocial. (Sierra Castellanos, 2020)

La ley 1857 de 2017 indica que las empresas deben proporcionar, suscitar y tramitar una jornada cada seis meses para que los empleados se reúnan con su familia sin afectar los días de descanso. Los trabajadores conseguirán atender deberes de protección y compañía del cónyuge o compañero permanente, hijos menores, personas de la tercera edad del grupo familiar o dentro del tercer grado de consanguinidad que lo requiera, también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. Para cumplir con la obligación de conceder una jornada laboral cada seis meses hay tres maneras de realizarse: La empresa puede situar a su criterio el lugar y la forma de la ejecución de la jornada, el empleador puede coordinar con la caja de compensación familiar o brindarle al colaborador de una jornada libre remunerada para el acatamiento de los fines (no se le puede solicitar evidencia al trabajador). En caso de que se incumpla esta normatividad atribuirá una sanción de uno a cinco mil veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción. (Ministerio de Trabajo, 2017)

Max Weber define la burocracia como una organización de carácter formal donde las relaciones se establecen a través de normas o leyes escritas, contribuyendo a definir la estructura de una empresa, haciendo más previsibles las relaciones entre superiores y subordinados, definiendo las funciones, obligaciones y responsabilidades. Con lo anterior se logra la división y

especialización del trabajo para el funcionamiento eficaz y eficiente de los puestos de trabajo, facilitando la no interferencia entre las diferentes áreas. (Ortiz & Rueda)

La jerarquía configura la estructura de autoridad de la empresa. Dentro de la burocracia se seleccionan las personas basadas en el mérito y la capacidad, los trabajadores son asignados a su puesto por un superior. (Ortiz & Rueda)

Como consecuencia de la burocracia se identifica la falta de motivación de los trabajadores, exceso de papeleo, protección detrás del cumplimiento de normas y procedimientos, rigidez en decisiones, resistencia al cambio, trabajo solo según lo reglamentado, e ineficiencia. Mintzberg indica que el modelo burocrático olvida considerar a la organización como un sistema de comunicación informal, como sistema de procesos de decisión. (Ortiz & Rueda). Aunque se entiende que, por la naturaleza de la empresa, se necesitan normas y procedimientos por exigencia legal, es importante generar espacios para creación de nuevas metodologías, propuestas y proyectos innovadores por parte de los colaboradores permitiendo el crecimiento profesional y personal de cada integrante de versa.

Como ya se pudo evidenciar en parte de la teoría recolectada en la presente investigación el rol de la mujer en el contexto familia- trabajo ha sido una construcción social, es importante concluir que la sostenibilidad y el crecimiento de la participación femenina depende la capacidad de la sociedad para redistribuir social, cultural y económicamente la responsabilidad de cuidar y las actividades del hogar. Según el departamento administrativo nacional de estadística la maternidad no se debe establecer como un dilema entre la reproducción y el progreso laboral y

personal de las mujeres (DANE, 2020). En Colombia los hogares han venido teniendo cambios, las familias compuestas por cinco o más integrantes se han reducido notablemente, aunque en el ámbito rural no pasa lo mismo, el otro aspecto que se ha venido transformando es la composición de papá, mamá e hijos, puesto que cada vez más son frecuentes los hogares monoparentales, encabezados por mujeres, lo que según estudios las familias con estas características son más vulnerables a caer en la pobreza, ya que estas mujeres optan por empleos de bajos salarios y bajo circunstancias precarias.

Las mujeres ofertan menos en el mercado laboral, eligen condiciones precarias a nivel laboral, sin protección social y con jornadas laborales inferiores que los hombres, lo cual indica una menor remuneración, la escolaridad de las mujeres pese que es superior a la de los hombres no ha sido un factor clave para reducir las brechas laborales y salariales. Es importante dejar claro que se debe trabajar con más rigor en la educación de las niñas y mujeres de las poblaciones rurales, quienes son las que menos acceso tienen a este factor que si bien hasta la fecha no ha sido valorado para las mujeres si nos permite salir de la ignorancia y que cada día sean más mujeres luchando por la igualdad.

Aunque las mujeres se encuentren empleadas en algún cargo u oficio y sean generadoras de los ingresos de su hogar se continúa viendo que el 80% de horas dedicadas al cuidado son apartadas por las mujeres, el 35% de los hogares colombianos, la mujer es el principal aportante lo que nos permite concluir que las mujeres siguen manejando una carga doble, en el hogar y en el trabajo. (Secretaria distrital de la mujer, 2019)

Por último, la emergencia por Covid-19 ha dejado expuesta la desigualdad, sin embargo, también permite el espacio reflexionar y transformar, se abre la posibilidad de cuestionar y repensar las diferentes dinámicas y estructuras que sostienen la gobernabilidad, si se sigue pensando en volver a la “normalidad” se seguirá sujetos a continuar en la desigualdad. Es necesario replantear de acuerdo a las necesidades actuales, adelantando a que la sociedad en general se ajuste a las nuevas condiciones negativas en términos económicos y sociales, ya que se estaría expuesto a un incremento mayor de la desigualdad de género, el desempleo, retraso en los logros educativos y un aumento en las cargas de trabajo doméstico y cuidados no remunerados. (DANE, 2020)

El cuidado de niños/niñas y jóvenes se incrementó debido a que no pueden asistir a la escuela, el cuidado de adultos mayores o familiares enfermos y el trabajo no remunerado, aumento significativamente, lo que generó una brecha de desigualdad amplia, provocando una tensión mayor en las relaciones intrafamiliares o generando una situación de estrés en las mujeres que trabajan de manera remota y deben suplir el cuidado y educación de sus hijos. Según la (ONU Mujeres, 2020) las cuarentenas reducen las actividades económicas impactando principalmente a las mujeres cabeza de hogar dejándolas en situaciones de pobreza extrema.

Referencias

- Alcaldía Mayor de Bogotá . (02 de 02 de 2021). *SALUDATA*. Obtenido de Observatorio de Salud de Bogotá: <https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/index.php/datos-de-salud/enfermedades-trasmisibles/covid19/>
- Alcaldia Mayor de Bogota. (24 de Marzo de 2020). *Bogota*. Obtenido de bogota.gov.co/sites/default/files/inline-files/decreto-092.pdf-1.pdf
- Álvarez , A., & Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(116), 89-106. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a07.pdf>
- Alvis, L., & Castillo, I. (2013). Prevalencia de síndrome de Burnout en profesores de una universidad de la ciudad de Cartagena. *Prevalencia de síndrome de Burnout en profesores de una universidad de la ciudad de Cartagena*. Cartagena, Colombia.
- Angarita, L., & Rios, S. (2016). Impacto de las actividades cotidianas y del hogar en la salud en el trabajo. *Impacto de las actividades cotidianas y del hogar en la salud en el trabajo*. Bogota, Colombia.
- Arango, L. (2017). actores psicosociales que podrían ser determinantes de incapacidad en los docentes que laboran en los colegios distritales de la ciudad de Bogotá durante los años 2016 –2017. Bogota, Colombia.
- Arias Rodríguez, C. M., & Velásquez Hernández, N. C. (2020). *Conflicto trabajo familia, desempeño laboral y perfil laboral de los trabajadores: un análisis de moderación*. Bogota: Universidad del Bosque. Obtenido de <https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/3006>

Bernardo, M., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A., & Geurts, S. (2009). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654025.pdf>

Centropara la prevencion de enfermedades. (2020). Obtenido de [https://www.cdc.gov/alcohol/hojas-informativas/consumo-alcohol-salud.html#:~:text=Con%20el%20tiempo%2C%20el%20consumo,del%20h%C3%ADgado%20y%20problemas%20digestivos.&text=C%C3%A1ncer%20de%20mama%2C%20boca%2C%20garganta,%2C%20es%C3%B3fago%2C%20h%C3%ADgado%](https://www.cdc.gov/alcohol/hojas-informativas/consumo-alcohol-salud.html#:~:text=Con%20el%20tiempo%2C%20el%20consumo,del%20h%C3%ADgado%20y%20problemas%20digestivos.&text=C%C3%A1ncer%20de%20mama%2C%20boca%2C%20garganta,%2C%20es%C3%B3fago%2C%20h%C3%ADgado%20)

Charry , C., & Olmos, I. (2015). Percepción del factor psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar y personal en funcionarios de una empresa del orden nacional que ejerce actividades de justicia del municipio de Cali según modalidad de vinculación. Cali, Colombia.

Cirillo, F. (2020). La tecnica Pomodoro. En F. Cirillo, *La tecnica Pomodoro* (pág. 192). España: Ediciones Paidós.

Cobos Sanchiz, D., Fiandrino, A., Sanllorenti, P. M., & Martín, M. C. (2016). *Riesgo psicosociales trabajo docente y salud*. Mar del Plata , Argentina: Octaedro. Obtenido de <https://octaedro.com/libro/riesgos-psicosociales-trabajo-docente-y-salud/>

Congreso de Colombia. (11 de 7 de 2012). *minsalud*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Correa Carrasco, M., & Quintero Lima, M. (2020). *e-archivo*. Obtenido de https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29762/riesgos_lopez_2020.pdf?sequence=1

Correal Espinosa, V. (2017). *Significados de familia, trabajo y Calidad de Vida laboral: Tres Estudios de Caso*. Universidad Santo Tomás de Aquino. Bogotá: Universidad Santo

- Tomás de Aquino. Obtenido de
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3196/Correalespinosavaleria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- DANE. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. Gobierno de Colombia.
- Díaz Bambula, F., & Rentería Pérez, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *urosario*, 19(2), 129-155.
Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v19n2/0124-0579-esju-19-02-00129.pdf>
- Díaz, J., & De La Cruz, M. (2017). Riesgo biológico del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión Callao, Perú. *Rev enferm Herediana*, 54-62. Tomado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19493/3132-8081-1-PB%20%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- El congreso de Colombia. (28 de diciembre de 1992). Obtenido de
https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_ley_3092.pdf
- Enciso, A., & Dominguez, M. (2015). Cronología de lo normativo de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia. Medellín, Colombia.
- Flórez, G., Villalobos, J., & Londoño, D. (2017). El acompañamiento familiar en el proceso de formación escolar para la realidad colombiana: de la responsabilidad a la necesidad. *Psicoespacios. Institución Universitaria de Envigado*.
- Gabini, S. (2017). Interacción trabajo-familia: Adaptación y validación de un instrumento para medirla. *Revista da UIIPS*, 24-32.
- Gutiérrez Robayo, M. (2016). Evaluación del modelo de medición de factores de riesgo psicosocial en el sector informal urbano en Bogotá, 2015. *Tesis Magister en Psicología*.

- Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/54849/7/mireyaguti%C3%A9rezrobayo.2016.pdf>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrán, J., & Gallardo, M. (2017). Carga mental y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial ubicada en Quito. *Universidad central del Ecuador* .
- Hurtado, B. (2017). Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental. Barcelona, España.
- Icontec. (15 de 12 de 2010). *IDRD*. Obtenido de <https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>
- Instituto nacional del cáncer . (2020). *Cancer*. Obtenido de <https://www.cancer.gov/espanol/cancer/causas-prevencion/riesgo/tabaco/dejar-fumar-pdq>
- Llacuna Morera, J., & Pujol Franco, L. (2004). *insst*. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_667.pdf/0c56eb86-4771-4545-adab-59bd972cce41
- Llanquecha, H., & Marin, J. (2018). Factores de Riesgo psicosocial de los conductores de una empresa de transporte. *Universidad Peruana Cayetano Heredia* .
- Martinez Valladares, M., & Reyes Garcia, M. E. (2005). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. La Habana: Ecimed.
- mheducation*. (s.f). Obtenido de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175743.pdf>
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (5 de Agosto de 2015). *Suin- Juriscol*. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30019980>

Ministerio de salud . (17 de 7 de 2008). *saludcapital*. Obtenido de

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio de Salud . (21 de 01 de 2013). *minsalud*. Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2017). *mintrabajo*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/CONCEPTO+UNIFICADO+++Ley+1857+de+2017.pdf>

(7 de Octubre de 2020). Ministerio de Trabajo. (C. 064, Entrevistador) Obtenido de

<file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Circular%200064%20Psicosocial.pdf>

Ministerio de trabajo. (02 de junio de 2020). lineamientos respecto al trabajo en casa. *Circular*

041 del 2 de junio de 2020. Bogota, Bogota, Colombia: Ministerio de trabajo. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

Ministerio del trabajo . (17 de 03 de 2020). *mintrabajo*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

Ministerio del trabajo. (22 de 7 de 2019). *mintrabajo*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio del Trabajo. (07 de octubre de 2020). 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 POR SARS-COV-2 (COVID-19. *CIRCULAR 064 DE 2020*. Bogota, Bogota, Colombia: Ministerio del Trabajo. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>
- MinTIC, & Mintrabajo. (2012). *Libro Blanco el ABC del teltrabajo en Colombia*. Colombia.
- Montufar Cordova, A. d. (2019). *PLAN DE MEDIACIÓN PARA EL CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO EN UNA*. Ambato – Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2821>
- Moreno , B., Sanz, A., Rodríguez , A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING). *Psicothema*, 331-337.
- Muñoz, C. (2021).
- Naciones Unidas. (junio de 2020). *un*. Obtenido de https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_spanish.pdf
- Navarro Aparicio, J. (2009). *scielo*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200009
- Nieva Chaves, J. A., & Martínez Chacón, O. (2016). UNA NUEVA MIRADA SOBRE LA FORMACIÓN DOCENTE. *Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002

- Oficina internacional del trabajo Ginebra. (septiembre de 1984). *factorespsicosociales*. Obtenido de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Olaya, C. (2015). *índrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme. Bogota, Colombia.*
- OMS. (2018). *Organizacion mundial de la salud.*
- OMS. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus>
- OMS. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus>
- ONU Mujeres. (2020). Dimensiones de género en la crisis del COVID-19 en Colombia: Impactos e implicaciones son diferentes para mujeres y hombres. *ONU MUJERES*, 1-6. Tomado de: https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2020/01/covid19_onu_mujeres-colombia.pdf?la=es&vs=1437. Obtenido de https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2020/01/covid19_onu_mujeres-colombia.pdf?la=es&vs=1437
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (13 de mayo de 2020). Covid-19 y educacion superior. *De los efectos inmediatos al dia despues.*
- Organizacion Mundial de la Salud. (2020). *Organizacion Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus>
- Organizacion mundial de la salud. (s.f.). *Organizacion mundial de la salud*. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Ortiz, M., & Rueda, C. (s.f.). *riunet*. Obtenido de

https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/31215/Teoria%20burocratica_submissionb.pdf;sequence=5

Paspuel, L. (2014). Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A. *Universidad Central del Ecuador*.

Reyes Ponce, A. (2005). *Administración por objetivos*. México: Limusa.

Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Bonilla, N., Hernández, Y., & Silva, G. (2018).

Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito psicosocial desde la perspectiva del Marco Lógico. *Revista Espacios - Universidad de Santander*, Recuperado de:

<https://repositorio.udes.edu.co/bitstream/001/3312/5/Fortalecimiento%20del%20Sistema%20de%20Gesti%c3%b3n%20de%20Seguridad%20y.pdf>.

Rodas Flores, M. F. (2016). *El equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar como política de desarrollo organizacional. Estudio piloto: mediana empresa textilera de la ciudad de Quito L.E.* Quito-Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5113>

Rodríguez, C. (2019). Factores psicosociales intralaborales y su incidencia en el conflicto trabajo-familia. *Factores psicosociales intralaborales y su incidencia en el conflicto trabajo-familia*. Bogotá, Colombia.

Román, P., Padrón, M., & Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Ciencias Sociales - Convergencia*, 19(60), 229-253. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352012000300008

- Rubio, L. G. (2017). Mindfulness en las Organizaciones. *Universidad del Rosario*.
- Sabater, M. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan Harremanak*, 163-198.
- Sánchez, E. (2020). Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/por-que-hay-mas-solteros-que-nunca/>
- Santamaria Nazco, C. (septiembre de 2019). *riull*. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/16756/Los%20habitos%20alimenticios%20de%20la%20poblacion%20y%20sus%20rasgos..pdf?sequence=1>
- Secretaria distrital de la mujer. (2019). *sdmujer*. Obtenido de <http://www.sdmujer.gov.co/noticias/trabajo-dom%20C3%A9stico-%E2%80%9C-trabajo-y-tiene-valor%E2%80%9D-0>
- Semana, R. (21 de 7 de 2018). *¿En qué hemos avanzado y qué nos falta para mejorar la calidad de los docentes en el país?* Obtenido de <https://www.semana.com/educacion/articulo/cual-es-el-nivel-academico-de-los-docentes-del-pais/575719>
- Sierra Castellanos, Y. (2020). *unbosque*. Obtenido de <https://www.unbosque.edu.co/centro-informacion/noticias/los-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-en-casa>
- Tiscariño, C. (2020). *dallasnews*. Obtenido de <https://www.dallasnews.com/espanol/al-dia/dallas-fort-worth/2020/01/15/10-beneficios-del-peso-saludable-segun-hospital-parkland/>
- Torres Hernandez , E. (2020). Habilidades intrapersonales y su relación con el con el burnout en docentes de educacion basica en Leon, mEXICO. *Revista de Estudios y Experiencias en*

- Educación*, 19(39), 163-179. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rexe/v19n39/0718-5162-rexe-19-39-163.pdf>
- Trabajo, P. F. (junio de 2018). *gob*. Obtenido de <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20juega%20un%20papel,abajo%20que%20se%20les%20encomienda>.
- UNICEF. (2021). *UNICEF, para cada niño*. Obtenido de <https://www.unicef.org/es/desarrollo-de-la-primera-infancia/10-formas-trabajo-puede-convertirse-favorable-para-familias>
- Universidad Complutense Madrid. (2013). *UCM*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-19-30-ME%20TRI%20019%20Agentes%20biol%C3%B3gicos.pdf>
- Varela Ospino, J. M. (2019). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES EN LOS*. Barranquilla: UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL BARRANQUILLA. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17692/1045699881.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Varela Pinedo, L., Tello Rodriguez, T., Ortiz Saavedra, P., & Chavez Jimeno, H. (2010). *scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v27n4/a05v27n4.pdf>
- Vargas, M. (2018). La exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes oficiales como factores asociados al desempeño académico en instituciones educativas de Medellín, 2014-2018. *La exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes oficiales como factores asociados al desempeño académico en instituciones educativas de Medellín, 2014-2018*. Medellín, Colombia.

Vazquez Muñoz, M., & Valbuena de la Fuente, F. (s.f.). *cloudfront*. Obtenido de

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54248808/piramide-necesidades-maslow.pdf?1503725476=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa_Piramide_de_Necesidades_de_Abraham_Ma.pdf&Expires=1614368602&Signature=DCSHE4G15gIPkAaWxJE3e66z6ESABe4mCtjL3cYL

Vidal Lacosta, V. (2018). *acciones para identificar, mitigar o en su defecto prevenir el estrés, la ansiedad y la fatiga*. Zaragoza : Universidad Zaragoza.