

**Factor de riesgo psicosocial en la vida laboral de las servidoras judiciales del
Municipio de Florencia en el año 2020, ocasionado por el trabajo en casa por el COVID-19**

Aracelis Marina de La Rosa Rudas

Código 75020211093

Claudia Lucia Rincón Arango

Código 75020211107

Sandra Milena Caro Rodríguez

Código 75020211062

Yorny Lorena Luna Robles

Código 75020211219

Universidad Agustiniana

Dirección de Posgrados

Bogotá, D. C.

2021

**Factor de riesgo psicosocial en la vida laboral de las servidoras judiciales del
Municipio de Florencia en el año 2020, ocasionado por el trabajo en casa por el COVID-19**

Aracelis Marina de La Rosa Rudas

Código 75020211093

Claudia Lucia Rincón Arango

Código 75020211107

Sandra Milena Caro Rodríguez

Código 75020211062

Yorny Lorena Luna Robles

Código 75020211219

Docente

Nydia Parra León

Trabajo presentado para optar el título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento
Humano

Universidad Agustiniana

Dirección de Posgrados

Bogotá, D. C.

2021

Perfiles

Aracelis Marina de La Rosa Rudas, Profesional en danza, Especialista en Planeación educativa, Técnico profesional en Seguridad y Salud, con estudios adicionales en Auditoría Interna de Sistemas de gestión de la calidad con énfasis en educación para el trabajo y el desarrollo humano, Coaching con énfasis en educación, deporte y oratoria, danza terapeuta en formación (Argentina), treinta años de experiencia en el sector educativo - administrativo, cinco años de experiencia como Asesora de Sistemas de Gestión de la Calidad, tres años de Auditora interna en sistemas de gestión, dos años en Sistema de seguridad y salud en el Trabajo, Diseñadora de estructuras educativas en Educación para el trabajo y el Desarrollo humano. Persona responsable, apasionada por el aprendizaje y la innovación, habilidades comunicativas, organización, gestión del cambio, trabajo en equipo, sociable, creativa.

Claudia Lucia Rincón Arango, Abogada, Especialista en Derecho Administrativo y Procesal, con estudios de Maestría en Derecho Administrativo, con veintitrés años de experiencia en la Rama Judicial, Profesional y personal con pensamiento crítico, resiliente, con expectativas de afianzar conocimientos y asumir retos de innovación desde la gestión del talento, para aplicarlos e integrarlos con las funciones que asumo en el rol que cumplo en el Consejo Seccional de la judicatura del Caquetá, en el que me encuentro vinculada actualmente y así mismo en el ámbito personal.

Sandra Milena Caro Rodríguez: Administradora de Empresas, con diplomado en Gestión Humana, curso libre en Gerencia de Proyectos, analista administrativa con experiencia en atención a clientes internos y externos, analista de cuentas médicas, con más de 6 años de experiencia laboral en el sector salud, con capacidad de comunicación asertiva al cliente, a compañeros y jefes. Actitud de servicio, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, persuasión y recursividad.

El proceso de formación que estoy llevando a cabo con la Especialización es con el objetivo de apoyar los diferentes procesos dentro de una organización en el área de Gestión Humana.

Yorny Lorena Luna Robles, Contador Público, Técnico en secretariado comercial, Auditor Interno en Sistemas Integrados de Gestión ISO IEC 17025:2017 ISO 9001:2015, con estudios adicionales en Gerencia de Mercados, Actualización RAS 330 de 2017 y Resolución 661 de 2019, Gerencia de proyectos, Sistemas de información geográfica ARGIS, régimen municipal y plan de

ordenamiento territorial, Salud Ocupacional entre otros. Con experiencia en el sector público durante diez años en la creación de análisis de precios, costos e infraestructura financiera para la creación de proyectos de inversión, generación de procesos de contratación. Mujer responsable con una alta capacidad para entablar relaciones interpersonales, curiosa, flexible con la capacidad de adaptarme a situaciones nuevas, perseverante y motivada a materializar los objetivos propuestos.

Resumen

Particularmente hoy por hoy las condiciones de trabajo seguras y saludables son un factor fundamental para un entorno laboral agradable y decente, ahora más que se busca garantizar el buen retorno al trabajo después de la pandemia de COVID-19, tiempo en el cual las modalidades y condiciones laborales cambiaron trayendo nuevos desafíos psicosociales para los colaboradores, quienes pasaron abruptamente del entorno laboral de la empresa a la casa, agravando los riesgos asociados a los ya existentes, adicionando riesgos generados por la emergencia sanitaria, enfrentando situaciones de estrés, expuestos a riesgos psicosociales específicos, como el aislamiento y las fronteras confusas entre la vida familiar y laboral y que repercuten directamente en la salud mental.

Estos a su vez pueden verse agravados por las condiciones de la emergencia sanitaria, la aplicación de las medidas estrictas de aislamiento durante el trabajo en casa, e inclusive con la reanudación de la actividad, influyendo en la productividad tanto como con la calidad del trabajo. Esta investigación se enfoca en determinar dichos factores de riesgo dados por las condiciones inadecuadas de los lugares donde se ejecutan las actividades, toda vez que el trabajo en casa es una condición vulnerable, se busca orientar y potenciar las capacidades de cada individuo y en caso de encontrar limitaciones, identificar todos los peligros, evaluar y valorar los riesgos; orientar y recomendar estrategias de planificación y gestión, tomando en consideración los factores de riesgo psicosocial y colaborar con la orientación en el correcto establecimiento de los respectivos controles y mejoras.

Palabras Clave: Salud ocupacional, Seguridad laboral, Pandemia, Riesgos psicosociales, Condiciones laborales.

Abstract

Particularly today safe and healthy working conditions are a fundamental factor for a pleasant and decent work environment, now more than seeking to guarantee a good return to work after the COVID-19 pandemic, time in which the modalities and working conditions changed bringing new psychosocial challenges for employees, who abruptly went from the company work environment to home, aggravating the risks associated with those that already existed, adding risks generated by the health emergency, facing stressful situations, exposed to psychosocial risks specific, such as isolation and blurred boundaries between work and family life, and which have a direct impact on mental health.

These in turn can be aggravated by the conditions of the health emergency, the application of strict isolation measures during work at home, and even with the resumption of activity, influencing productivity as well as the quality of work.

This research focuses on determining these risk factors given by the inadequate conditions of the places where the activities are carried out, since work at home is a vulnerable condition, it seeks to guide and enhance the capacities of each individual and in case of finding limitations, identify all hazards, assess and assess risks; guide and recommend planning and management strategies, taking into account psychosocial risk factors and collaborate with guidance in the correct establishment of the respective controls and improvements.

Key Words: Occupational health, Occupational safety, Pandemic, Psychosocial risks, Working conditions.

Contenido

Lista de tablas

Lista de figuras

1. Problema	1
1.1 Formulación del problema	1
1.2 Objetivos	5
1.2.1 Objetivo general	5
1.2.2 Objetivos específicos	5
1.3 Justificación	5
2. Marco Referencial	8
2.1 Marco legal y normativo.	16
3. Metodología	17
3.1 Enfoque	17
3.1.1 Tipo de Investigación	17
3.2 Diseño	18
3.3 Población y Muestra	18
3.4 Actividades para identificar los peligros	19
3.5 Métodos e instrumentos.	19
3.5.1 Guía GT45	19
3.5.1.1 Descripción y clasificación de los peligros	19
3.5.1.2 Efectos posibles	21
3.5.1.3 Identificar los controles existentes	22
3.5.1.4 Defición de los criterios de aceptabilidad del riesgo	22
3.5.1.5 Evaluación de los riesgos	22
3.5.2 Formato de observación de factores de riesgo	27
3.5.3 Matriz de peligro.	27
3.5.4 Análisis de la información	27
3.5.4.1 Etapas del análisis	27
4. Procedimiento	28
5. Resultados de la Investigación	32
5.1 Resultados	32

5.2 Resultados de análisis arrojados por la Matriz de Peligro	42
5.3 Análisis e Interpretación de Datos	43
6. Conclusiones	50
7. Recomendaciones	51
Referencias	52
A N E X O S	55
Anexo A. Guía Técnica Colombiana GTC45	55
Anexo B. Formato de observación de factor de riesgo psicosocial.	66
Anexo C. Ficha de Caracterización	67
Anexo D. Matriz de riesgo.	72

Lista de Tablas

Tabla 1. De peligro.....	20
Tabla 2. Interpretación genérica de los niveles de riesgo psicosocial.....	21
Tabla 3. Descripción Niveles de daño.....	21
Tabla 4. Determinación del Nivel de deficiencia.....	23
Tabla 5. Determinación del Nivel de exposición.....	23
Tabla 6. Determinación del Nivel de probabilidad.....	24
Tabla 7. Significado de los diferentes niveles de probabilidad.....	24
Tabla 8. Determinación del nivel de consecuencias.....	25
Tabla 9. Determinación del nivel de consecuencias.....	25
Tabla 10. Determinación del nivel de consecuencias.....	25
Tabla 11. Aceptabilidad del riesgo.....	26
Tabla 12. Organización en el trabajo.....	43
Tabla 13. Trabajo Activo y Desarrollo de Actividades.....	44
Tabla 14. Demandas Psicológicas.....	45
Tabla 15. Violencia y Acoso.....	46
Tabla 16. Relaciones Internas del Trabajo.....	47
Tabla 17. Organización en el trabajo, Doble Permanencia.....	48

Lista de Figuras

Figura 1. Procedimiento.....	20
Figura 2. Procedimiento	20
Figura 3. Procedimiento	30
Figura 4. Procedimiento	3020
Figura 5. Procedimiento	31
Figura 6. Procedimiento	31
Figura 7. Sexo.....	320
Figura 8. Edad.	32
Figura 9. Estado Civil.....	21
Figura 10. Último nivel de estudios alcanzado	23
Figura 11. Estrato socioeconómico	23
Figura 12. Tipo de vivienda.....	24
Figura 13. Número de personas dependientes económicas	24
Figura 14. Cargo	25
Figura 15. Tiempo de desempeño en la entidad	25
Figura 16. Tipo de vinculación.....	25
Figura 17. Uso del Tiempo Libre	26
Figura 18. Rango salarial.....	26
Figura 19. Pausas activas.....	26
Figura 20. Cambios en el espacio laboral.....	26
Figura 21. Tiempo extra en mi jornada laboral	26
Figura 22. Trabajo sin descanso según actividad laboral	26
Figura 23. Demandas psicológicas	40
Figura 24. Violencia y acoso	40
Figura 25. Relaciones al interior del trabajo	41
Figura 26. Doble presencia.....	41
Figura 27. Generalidades de la muestra	42
Figura 28. Organización en el trabajo	43
Figura 29. Trabajo Activo y Desarrollo de Actividades.....	44

Figura 30. Demandas Psicológicas.....	45
Figura 31. Violencia y Acoso	46
Figura 32. Relaciones Internas del Trabajo.....	47
Figura 33. Organización en el trabajo, Doble Permanencia.....	48

1. Problema

1.1 Formulación del problema

En Colombia el trabajo se regula normativamente en primera instancia por la Constitución Política que se ha constituido como el principal referente normativo que se ha de observar en el territorio Nacional y en segunda instancia por el Código Sustantivo del Trabajo, en el primero enmarca el trabajo como un derecho fundamental conforme al artículo 25, el cual establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas; el segundo, busca lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social y define el trabajo como toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

En el contexto actual, la COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente, tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca, eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019, actualmente el COVID-19 que ha llegado al nivel de pandemia, que afecta a muchos países de todo el mundo; en este contexto se ha estado incrementando los niveles de exposición a factores de riesgo de diversa índole especialmente los de tipo psicosocial, conllevando así problemas de salud física, psicológica y emocional en los trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior y dado a que la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, es de relevancia para el desarrollo de este derecho la calidad de vida en el trabajo que puede ser entendido como un concepto que adquiere valor no solo en el fuero personal, sino en nuestra sociedad, toda vez que el empleo representa uno de los aspectos más importantes que condiciona nuestra vida, nuestras relaciones e incluso nuestra salud.

Por lo tanto, el concepto de calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud, el bienestar del trabajador y todo lo relacionado con su entorno laboral. Es un concepto que pretende aproximar aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias individuales y

con los objetivos organizacionales, es decir, aborda la situación tanto del individuo como del contexto en el que se desenvuelve para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, la calidad del entorno laboral influye en la calidad de vida laboral psicológica que experimentan los trabajadores, por lo que es preciso atender tanto a los criterios objetivos como a los subjetivos que se generaron con el surgimiento de las nuevas condiciones de trabajo con ocasión de la pandemia.

¿Qué necesitamos saber?, que es una situación que se presentó de manera abrupta y el estado, empresas y trabajadores no tenían previsto el manejo de este tipo de situaciones, esto también ha demostrado que aún es muy incipiente el conocimiento y manejo de los denominados factores de riesgo psicosocial, los cuales en la situación actual pasan a ser predominantes junto con los biológicos que en el pasado no estaban dentro de las actividades de priorización.

Es de vital importancia que tanto empresas como sus empleados comprendan que durante un periodo de tiempo se presentaran medidas de contingencia, que evidentemente no estaban contempladas dentro de ningún plan estratégico.

De igual manera, los cambios acaecidos en el mundo del trabajo y hoy con la declaratoria de la Pandemia COVID -19, han presentado incrementos en las tasas de prevalencia de algunos riesgos psicosociales. de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, condiciones que se encuentran presentes en la situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas y la capacidad que tienen para afectar el bienestar o la salud física, psíquica y social del trabajador.

Es importante tener información verídica de fuentes oficiales, la información que llega por canales como grupos de WhatsApp o redes sociales, muchas veces lo que ocasiona es desinformación y pánico, personas comparten datos sin verificar por lo que no se conoce la fuente real, es decir, la información provee la empresa sobre las medidas que se deben tomar, por lo tanto, debe venir de fuentes fiables y veraces.

Directivos, jefes y todo aquel que tenga personal a cargo debe considerar que, las circunstancias bajo las cuales se está laborando traen consigo algunas limitaciones que deben ser tenidas en cuenta para no incrementar el estrés laboral, algunas limitaciones que hacen que el

trabajo a distancia sea diferente al presencial son: no hay información rápida sobre las novedades que ocurren en el entorno empresarial, decisiones que se están tomando, nuevas estrategias, medidas; el colaborador puede estar realizando su labor en compañía de familia, hijos pequeños, adultos mayores o enfermos, todo lo que requiere de tiempo; el colaborador puede sentir ansiedad, depresión o estrés debido al aislamiento social o sensación de confinamiento; el colaborador puede estar sufriendo estrés por la incertidumbre económica o laboral, entre otros.

El 11 de marzo de 2020, la OMS (Organización Mundial de la Salud), declaró al COVID-19 como una pandemia debido a la velocidad de la propagación y la escala de transmisión del virus, lo que significa que los países deben: activar y ampliar los mecanismos de respuesta a emergencias, comunicarse con las personas sobre los riesgos y cómo pueden protegerse, encontrar, aislar, probar y tratar cada caso de Covid-19 y rastrear a las personas con las que haya estado en contacto; así mismo, la Presidencia de la República expide el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, declarando el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, ordenando el aislamiento preventivo obligatorio.

Así las cosas con las situaciones referidas, las nuevas modalidades de actividades laborales, y en virtud de las directrices como medidas de protección al empleo dadas por la Presidencia de la República y el Ministerio de Trabajo en cuanto al trabajo en casa como modalidad ocasional, temporal y excepcional, se ha evidenciado que el desempeño y la condición de salud mental de los trabajadores se quebrantó al detectarse patologías relacionadas con estrés laboral, igualmente se observa el impacto por este imprevisto en la seguridad y satisfacción en el trabajo, el desarrollo personal y la administración del tiempo libre y la calidad de vida laboral, influyendo en su afectación entre otros aspectos las condiciones ambientales, condiciones ergonómicas y condiciones económicas, y el clima psicosocial, por factores como falta de apoyo, equidad, comunicación y tolerancia, condiciones inadecuadas de trabajo, carga de trabajo, conciliación de vida laboral y familiar, implicaciones laborales y estado de ánimo y el impacto causado por el aislamiento y medidas restrictivas con ocasión de la emergencia sanitaria derivada de la pandemia COVID 19.

Inicia entonces un nuevo reto para las organizaciones empresariales, concerniente en las relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral con la vida familiar, personal, manejo de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, el bienestar del

trabajador y los nuevos riesgos laborales. Las tareas encomendadas por el empleador al empleado deben ser desarrolladas compartiendo con su núcleo familiar y los quehaceres propios del hogar, generando un impacto en la salud mental de los trabajadores. En igual sentido se presenta un cambio en la Matriz de Riesgo contemplada en el Sistema de Seguridad y Salud de la Organización, teniendo en cuenta que trabajar durante la emergencia sanitaria ocasionada por la COVID-19 exige un mayor esfuerzo de adaptación significativo y en este proceso se acrecienta el riesgo psicosocial, siendo de suma importancia atenderlo para proteger la Seguridad y Salud de la población trabajadora a corto y mediano plazo.

Por lo que se refiere a estudios realizados sobre el impacto que se ha presentado frente a la emergencia sanitaria COVID-19, podemos mencionar, un trabajo realizado por Paola Echeverri y Elber Espitia, estudiantes de Cuarto Semestre Maestría Desarrollo Humano Organizacional, EAFIT sobre “Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del Covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia”. En el ámbito internacional se encontró un informe de Investigación, estudio cualitativo “Las Consecuencias Psicológicas de la COVID-19 y el Confinamiento” en donde el equipo investigador resalta los aspectos psicológicos asociados a la pandemia por COVID - 19.

A la fecha se encuentran diversas investigaciones tanto nacionales como internacionales que instan a la organización a implementar estrategias efectivas de reorganización por la COVID-19, con el fin de garantizar la responsabilidad de quienes se benefician del trabajo y fortalecer los mecanismos que brinden condiciones físicas y psicológicas.

Dentro de la muestra de estudio, se contemplará la Rama Judicial en el Departamento del Caquetá, el cual cuenta con dieciséis (16) Municipios y 515.860 habitantes, su competencia territorial se encuentra distribuida en el Distrito Judicial de Florencia, conformado por un Tribunal Superior, un Tribunal Administrativo, una Comisión Seccional de Disciplina Judicial y un Consejo Seccional de la Judicatura con 5, 4, 2 y 2 magistrados respectivamente y los siguientes circuitos judiciales, Circuito Judicial de Florencia con cabecera en la misma ciudad, conformado por los municipios de Florencia, La Montañita, Milán y Solano y un total de 36 juzgados; Circuito Judicial de Belén de los Andaquies con cabecera en el mismo municipio, comprende los municipios de Morelia, Belén, San José del Fragua, Albania, Curillo, Solita y Valparaíso, con un total de 9 despachos judiciales; Circuito Judicial de Puerto Rico con

cabecera en el mismo municipio, comprende los municipios de Cartagena del Chaira, El Paujil, El Doncello, Puerto Rico y San Vicente del Caguán, y con un total de 9 despachos judiciales. El trabajo a desarrollar, comprende los despachos judiciales que prestan servicio justicia en la ciudad de Florencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, consideramos que la situación actual ha puesto a las organizaciones empresariales en un rápido cambio de sus labores, teniendo un gran impacto en el bienestar psicológico en las servidoras judiciales del Municipio de Florencia, se reconoce entonces la necesidad de la identificación de factores de riesgos psicosocial que ha provocado la emergencia sanitaria producto de la exposición por el cambio de actividades laborales a fin de minimizarlos, de ahí surge la siguiente pregunta problema.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general: Identificar los factores de riesgo psicosocial en seguridad y salud expuestos por las servidoras judiciales del Municipio de Florencia en el año 2020, ocasionado por el trabajo en casa durante la emergencia sanitaria COVID-19.

1.2.2 Objetivos específicos:

- Describir el nivel de riesgo de los peligros psicológicos a los que se expusieron las servidoras judiciales del Municipio de Florencia.
- Determinar el nivel de deficiencia, exposición y probabilidad para los peligros psicológicos.
- Proponer las medidas de intervención a implementar para mitigar, controlar o prevenir los riesgos psicosociales.

1.3 Justificación

A finales del año 2019 el mundo conoció acerca del virus denominado COVID-19, el cual generó cambios en la interacción social y laboral, teniendo en cuenta que la forma de transmisión del mismo se da de persona a persona, por lo tanto se vio la necesidad de definir y establecer estrategias por parte de los diferentes gobiernos, con el fin de disminuir la cadena de contagio, tales como el confinamiento; este último trajo consigo el cierre de industrias y comercio, sin embargo gran cantidad de actividades se siguieron desarrollando para permitir la generación de bienes y servicios, en especial los que son suministrados por el Estado en donde éstas se ejecutaron desde los hogares, como es el caso del juzgado Municipal de Florencia, el

cual otorgó a sus empleados la modalidad de trabajo en casa, conforme a las directrices presidenciales para el sector público.

Con base en lo anterior, se hace necesario realizar un estudio como el propuesto, que permita proporcionar una visión del impacto psicológico de las servidoras judiciales del Municipio de Florencia ocasionado por el trabajo en casa, siendo un beneficio percibido como actores intervinientes en la interacción laboral, privilegiando su bienestar, así mismo se potencia el desarrollo personal de las trabajadoras, quienes de ninguna manera han desatendido el cumplimiento de los objetivos de la organización. Además, contribuiremos en la búsqueda del conocimiento que tienen las trabajadoras judiciales respecto al trabajo en casa, permitiendo identificar las consecuencias psicológicas ocasionadas por el Virus COVID-19 y del confinamiento, al tiempo se atiende la salud mental de las mismas con lo cual se favorece la productividad de la empresa.

En Colombia la normativa que regula la Seguridad y Salud, la encontramos en el Decreto 1072 del 2015, en la misma se establece una metodología que sirve como herramienta que proporciona información a las organizaciones, con el fin de administrar sus riesgos en todas sus operaciones (GTC45-guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional). Es por ello que de forma consecuente en esta propuesta se ha estudiado desarrollar mediante esta metodología identificar los factores de riesgo psicológicos ocasionados por la emergencia sanitaria con el fin de lograr una reducción de los mismos y generar ambientes sanos durante el trabajo en casa.

En consecuencia, se decide dar continuidad a la medida de trabajo en casa definida en el Acuerdo PCSJA20-11532, mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, salvo que, de manera excepcional, para cumplir con la funciones o prestación del servicio fuera necesario el desplazamiento o la atención presencial en las sedes judiciales o administrativas

Por lo tanto, el interés es suministrar los recursos necesarios y aplicar las medidas de prevención para responder a las demandas de la población de empleadas del sector judicial respecto al cuidado de su salud mental en las actividades que desempeñan desde el trabajo en casa, con el objetivo de evitar y combatir los riesgos psicosociales en su origen, dar prioridad a lo protección colectiva sobre la individual, dar las instrucciones fomentando su participación.

Este trabajo de investigación permitirá identificar los factores de riesgos psicológicos en seguridad y salud a los que se exponen las trabajadoras del sector judicial de Florencia, con lo cual se busca contribuir en la orientación y mitigación de dichos riesgos, favoreciendo la integridad física y mental de las funcionarias y empleadas judiciales, estructurando un listado de peligros identificados, valoración de riesgos y determinación de controles, así como un documento de peligros identificados, valoración de riesgos y determinación de controles.

La presente propuesta es importante pues ayudará a la identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos, y permitirá conocer y entender los riesgos de la organización, además debe orientarnos en la definición de los objetivos de control y acciones propias para su gestión; en esto radica su importancia, porque sobre la coherencia y validez de los resultados obtenidos se determinara la calidad de los cimientos para desarrollar y mantener la administración de riesgos de la organización con la ARL, para el bienestar de las servidoras judiciales en época de post pandemia.

2. Marco Referencial

Desde siempre el hombre ha estado expuesto a hechos que ponen riesgo su vida y su salud, por consecuente siempre ha existido la necesidad de protegerse. Pero cuando estos hechos de riesgo se trasladan al trabajo, los eventos cambian, históricamente, para las organizaciones empresariales, la producción ha recibido mayor importancia ante la seguridad y salud de sus trabajadores, con condiciones mínimas, debido a la cantidad de trabajadores y el hacinamiento presentado, el abuso y la explotación, pero principalmente se carecía de una cultura de seguridad eficiente. En su mayoría los obreros eran mujeres y niños, los que, debido a la falta de protección en su seguridad, sufrían mutilaciones o morían en accidentes trágicos recurrentes. Debido a toda esta situación se empezaron a crear leyes cuyo objetivo principal era proteger a los trabajadores.

En Colombia solo hasta el siglo XX, se conocen los primeros conceptos ligados a la Seguridad y Salud, Rafael Uribe Uribe en el año 1904, por primera vez trata el tema de la Seguridad y Salud y legisla la “Ley Uribe”, sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales. Sin embargo, la conceptualización de riesgo psicosocial en el trabajo es relativamente nueva, apareciendo en la década de 1980, siendo la OIT “Organización Internacional del Trabajo” la primera en pronunciarse en su documento “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” (OIT, 1986).

Si bien es cierto sea cual fuera la profesión ocupacional, los trabajadores se enfrentan a múltiples riesgos en su lugar de trabajo, estos conviven en su entorno laboral con distintas clases de riesgo a saber químicas, físicas, biológicas, psicológicas, biomecánicas etc., a causa del poco interés que se tiene a la seguridad y salud tanto de los empleadores, como de los empleados, los accidentes y la enfermedades relacionadas con la ocupación que se presta, siguen siendo problemas graves en todas partes del mundo y por consiguiente hoy en día se insiste en combatir dichos riesgos, antes que nada intervenir dinámicamente es decir, actuar antes que los riesgos se conviertan en un problema evita a los trabajadores estar expuestos a riesgos laborales; en efecto toda la problemática de salud se desarrolla por factores propios o individuales y vemos que el tema de riesgo psicosocial, ha comenzado a ser preocupante, pues el panorama laboral ha cambiado drásticamente en los dos últimos años, a consecuencia de la emergencia sanitaria. En otras palabras, encontramos que en la vida laboral existen factores debidos a deficiencias en la organización y, finalmente, se dan factores debidos al comportamiento humano.

Como estudiantes de la Especialización en Gestión del Talento Humano, nos detuvimos a pensar que debido a la crisis mundial que se vive por la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, la Seguridad y Salud en el trabajo, jugaba un papel importante, ya que, debido a las razones existentes frente a la pandemia, fue necesario trasladar los puestos de trabajo de los colaboradores a la vivienda, de una manera abrupta, sin ningún tipo de organización, reglas o normas formales, trayendo como consecuencia un cambio en la vida laboral y la dinámica familiar, acarreando afectaciones en la calidad de vida y bienes psicosocial. De ahí que se creó un escenario, evidente en muchas ocasiones, por compartir el trabajo y los quehaceres de la casa, marcado en la sobrecarga laboral, los conflictos familiares, el miedo y la incertidumbre, entre otros; que traerían consecuencias nefastas si no son atendidas a tiempo, desencadenando factores de riesgo psicosocial, afectando de manera directa al trabajador, a su familia y a la organización. De la misma forma, el confinamiento, el distanciamiento de los seres queridos, amigos y compañeros de trabajo, los medios de comunicación saturados de información diaria sobre la pandemia, los altísimos índices de contagios y muertes, aumentando lo anterior, la probabilidad de efectos negativos en la relación familia-trabajo-salud física y mental de los colaboradores de una organización, que traería como consecuencia incapacidades de enfermedad ocasionada por la parte psicosocial, lo que requeriría urgentemente que las organizaciones orienten sus políticas y objetivos a la calidad de vida laboral y al bienestar psicosocial de sus trabajadores, indicando una gestión y voluntad propia de las directivas de la empresa, frente al apoyo de sus colaboradores en los presentes momentos difíciles que se están viviendo y además consolidar y fortalecer la cultura de protección a la salud física, social y mental.

Este proyecto ayudará a crear la importancia y la necesidad de velar por la seguridad y salud de las servidoras judiciales del Municipio de Florencia, a través del diseño de recomendaciones que conlleven a planes de acción, orientados a la prevención de los riesgos psicosociales producidos por la pandemia, debido a que se originaron nuevos estilos laborales, incentivando estilos de vida saludables y reacción inmediata sobre efectos de exposición al riesgo, relacionados con el estrés, las emociones, la afectividad, a través de la activación de asesorías y recuperación inmediata frente al riesgo presentado.

Atendiendo que el proyecto se enfoca a analizar la situación de funcionarios y empleadas vinculadas a la Rama Judicial, es necesario reseñar el Acuerdo PSAA 16-10560 “Por el cual se adoptan las Políticas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Rama

Judicial, y se deroga el Acuerdo No. 2333 de 2004”, el cual es parte del desarrollo de la Política de Salud mental a través del Programa de Gestión para la prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial, la Rama Judicial del Poder Público tiene definida la realización de una fase diagnóstica, a través de la aplicación de las herramientas que hacen parte de la Batería de Evaluación de los factores Psicosociales validada por el Ministerio Trabajo, pues según la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial debe realizarse en todas las organizaciones privadas y públicas, y para ello deben ser convocados todos los trabajadores; pues la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial permite establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, mediante la identificación de grupos prioritarios de atención, integrados por los trabajadores expuestos a factores de riesgos, al analizar esta reglamentación se identificarán los mecanismos y protocolos implementados por el Consejo Superior de la Judicatura y la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial para abordar en la emergencia sanitaria las acciones necesarias tendientes a brindar apoyo psicosocial y herramientas de contención emocional a las servidoras judiciales de la ciudad de Florencia Caquetá, durante la contingencia establecida por la emergencia sanitaria asociada a la propagación del COVID-19, en virtud a lo establecido en el Artículo 38 del Acuerdo PCSJA20-11567 del 05 de junio de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura en el que se enmarcan directrices para mantener la salud física y mental de los servidores judiciales, dentro del marco del trabajo en casa como medida de prevención del contagio del coronavirus.

En el año 2020, para los servidores judiciales, fue indiscutible que se produjo un incremento de actividades laborales debido a la emergencia Covid-19, y a la adaptación de nuevas formas de trabajo como la implementación de herramientas virtuales, el expediente digital que de manera exabrupta. y con elementos de trabajo insuficientes debieron incorporar en su rutina de trabajo, a fin de afrontar el cambio, así mismo se introdujo la atención del usuario a través de ventanilla virtual, lo que necesariamente impacta, más aun cuando a pesar de la pedagogía hacia los mismos, para ajustarse a esta nueva realidad, estos no lo asumen, circunstancias que generaron en algunos casos la apatía a incorporar esta nueva modalidad de trabajo, el exceso de trabajo y otros factores psicosociales asociados al trabajo en casa que evidentemente influyen en la salud mental y por ende en el bienestar psicológico de las servidoras judiciales del país y por supuesto de funcionarias y empleadas que cumplen funciones tendientes

a garantizar el servicio de justicia de una manera pronta y oportuna, en aras de garantizar a pesar de las contingencias, el adecuado acceso de los usuarios a la administración de justicia; desde este punto podemos entender, que el trabajo desde casa ha influido de manera positiva y negativa en el bienestar psicológico de las servidoras judiciales que se encuentran vinculadas a la Rama Judicial en el municipio de Florencia.

En la modalidad de trabajo en casa o trabajo remoto, como se relató a pesar de las acciones y procedimientos implantados y direccionados a la prevención e intervención de los factores de riesgo a los cuales se expusieron y se encuentran expuestas, las servidoras judiciales, por generarse un lugar de trabajo diferente al habitual del ubicado en sede judicial y que debe acoplarse a su espacio familiar para el desarrollo de tareas laborales, se presenta evidentemente impacto en los horarios de trabajo y horarios de disponibilidad para el desarrollo de las funciones y ejecutar los trabajos en cumplimiento de sus obligaciones, esto generó y mantiene una sobrecarga laboral, por lo que ha de tomarse como referente mediciones de tiempos y tareas conforme jornada laboral habitual antes de la emergencia sanitaria, así como observar si las recomendaciones impartidas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Coordinación Administrativa de Florencia fueron acogidas en el nuevo sitio de trabajo, pues si bien la Administración Judicial debe ser garante de condiciones adecuadas de trabajo, en esta nueva forma de prestación del servicio, es fundamental el empoderamiento y contribución de las servidoras judiciales para adaptarse a nuevos estilos de trabajo saludables y aplicar el autocontrol en su nuevo lugar de trabajo .

La Dirección Nacional de Administración Judicial, siguiendo los lineamientos reglamentarios expedidos por Consejo Superior de la Judicatura, mediante circular DEAJ020445 de junio 30 de 2020, se indicaron riesgos asociados al trabajo en casa como los biomecánicos que se direccionan al diseño ergonómico del puesto de trabajo (espacio para ejecutar tareas, ubicación equipos de cómputo, silla, escritorio, posturas corporales, iluminación, ventilación y ruido), Riesgos de seguridad (orden aseo, riesgos eléctricos, locativos, los cuales impactan necesariamente en el aspecto emocional de las servidoras judiciales.

Conforme lo anterior es evidente que los factores psicosociales y riesgos intralaborales, extralaborales y de estrés, incluso situaciones de presión organizacional, han influido claramente en el desempeño de las trabajadoras, ya que estos afectan la salud física como psicológica, donde impactan notoriamente aspectos sociales, familiares y laborales para lograr alcanzar objetivos,

los que involucran necesariamente elementos de aceptación, adaptación al entorno, relaciones positivas, resiliencia, crecimiento personal y profesional, atado al cumplimiento de objetivos, misión, visión de la judicatura en cumplimiento del deber de administrar justicia y la aplicación de sus principios y la garantía del acceso al ciudadano, ligado así mismo, a un propósito de vida de las servidoras judiciales pertenecientes al municipio de Florencia, desde esta óptica, se considera pertinente abordar los factores de riesgo psicosocial en tiempos de pandemia.

En la búsqueda bibliográfica resaltamos la publicación “Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 - Ginebra: OIT, 2020”. Edición en español de la Organización Internacional del Trabajo, Guía que proporcionar a los empleadores y al personal directivo elementos clave a tomar en consideración al evaluar los riesgos psicosociales¹ y al aplicar medidas de prevención para proteger la salud² y el bienestar de los trabajadores en el contexto de la pandemia de COVID-19.

Unda Toloza María Alejandra, Urrego Campus Anyi Marcela (2021), Programa de Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia, Monografía “Factores de Riesgo Psicosocial que inciden en el Bienestar Psicológico de los Profesores del área de ciencias de la salud de la UCC Campus Villavicencio durante Pandemia COVID 19, enfocada en evaluar las condiciones de salud psicosociales de dicha población.

En este segmento encontramos las siguientes contextualizaciones:

Empleo: es el que indica toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, por lo cual percibe una remuneración económica, que bien puede estar, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o

¹ Los factores de riesgo psicosocial son aquellos aspectos del diseño y la gestión del trabajo y sus contextos social y organizativo que pueden llegar a causar un daño psicológico o físico. Mientras que el peligro se refiere a la propiedad intrínseca o la capacidad potencial de un agente, proceso o situación (incluida la organización del trabajo y las prácticas laborales) para causar daños o efectos adversos para la salud en el trabajo, el riesgo designa la combinación de la probabilidad de un evento peligroso y la gravedad del daño a la salud de un trabajador causado por dicho evento. Por consiguiente, el riesgo en el ámbito psicosocial se refiere a la posibilidad o probabilidad de que una persona se vea perjudicada o experimente efectos adversos en la salud si se expone a un peligro psicosocial. Para más información, véase: OIT, Estrés en el trabajo: Un reto colectivo (2016).

² El término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también “los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo”, véase: Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155). La salud mental puede definirse como “un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad”, véase: OMS, Salud mental: Fortalecer nuestra respuesta (2018).

distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica³.

Los factores de riesgo psicosociales definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”. Expresa positiva y negativamente la importancia que tienen los factores sociales en la conducta y salud de los empleados de una organización. Así mismo los factores psicosociales se refieren a las condiciones dentro de la institucionalidad, teniendo una probabilidad de tener efectos lesivos en la salud de los colaboradores, afectando negativamente la salud y el bienestar de los mismos, actuando en ocasiones como factores desencadenantes de la tensión y estrés.

Considerando que los factores psicosociales, son factores de daño en la salud, los cuales pueden alterar y desequilibrar las capacidades de las personas para responder y manejar a los flujos de actividades derivadas del trabajo. Así, por ejemplo: muchas horas de trabajo, horarios cambiantes e impredecibles, falta de control en el trabajo, mala comunicación, sobrecarga laboral, siendo innumerables y pueden provenir de los variados procesos de trabajo amenazando la salud de los trabajadores, pero con características propias que hacen difícil su manejo, evolución y control, citando algunas más importantes como: 1) Se extienden en espacio y tiempo, 2) Son difíciles de ser objetivas, 3) Conllevan afectar a los demás riesgos, 4) Carecen de cobertura legal, 5) Están moderados otros factores, 6) Son difíciles de modificar, dichas características dificultan la prevención, evaluación y control.

El Ministerio de Protección Social mediante un equipo técnico diseño los instrumentos de la batería de riesgos psicosocial, este equipo fue integrado por psicólogos con formación y experiencia en evaluación de factores psicosociales y en diseño y validación de pruebas psicotécnicas. El proceso de construcción implicó el desarrollo de una extensa revisión de la literatura científica y técnica (cerca de 110 documentos) sobre factores psicosociales y métodos e instrumentos para su evaluación. Lo que permitió plantear el modelo conceptual y las

³ Resolución No. 002646 de 2008, “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

metodologías de medición que subyacen a la estructura de la batería, dando como resultado las definiciones de las dimensiones que conforman los dominios intralaborales y los principales indicadores o condiciones bajo las cuales se configuran como factores de riesgo psicosocial. Definiendo los siguientes Factores de Riesgo.

- Organización y condiciones del empleo: Se refiere la seguridad y estabilidad en el trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; relación trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo. Donde podemos relacionar los siguientes riesgos: Organización del trabajo, Insatisfacción laboral, Desmotivación laboral, Apoyo insuficiente en las tareas, Apoyo ante los problemas o el desarrollo personal.

- Trabajo activo y desarrollo de habilidades: Hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo. Donde podemos relacionar los siguientes riesgos: Trabajo monótono, Trabajo a presión y/o plazos estrictos, Exceso de horas de trabajo, Carga de trabajo, Tareas sin sentido, Tareas desagradables.

- Demandas psicológicas: Exigencias de tipo cuantitativas; emocionales; de esconder emociones; sensoriales y cognitivas. Se relacionan los siguientes riesgos: Estrés, Depresión, Ansiedad, Trastorno mixto de ansiedad y depresión

- Violencia y acoso: Existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual. Se relacionan los siguientes riesgos: Acoso Laboral, Acoso Sexual, Acoso discriminatorio, Ataques a la víctima con medidas organizativas, Ataques a las relaciones sociales de la víctima, Ataques a la vida privada de la víctima, Amenazas de violencia física, Ataques a las actitudes de la víctima, Agresiones verbales, Rumores.

- Relaciones al interior del trabajo: Alude a la existencia de claridad de rol; conflicto de roles; evalúa la calidad del liderazgo; la calidad de la relación con los superiores; el apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos. Se relacionan los siguientes riesgos: Problemas de relación, Conflictos, Conductas inadecuadas, Aislamiento, Conflicto de rol, Responsabilidad sobre las personas, Ambigüedad de rol.

- Doble presencia: Apunta a las preocupaciones que las tareas domésticas y/o del ambiente familiar producen en el trabajador(a). Se relacionan los siguientes riesgos: Carga

Mental, Fatiga mental.

El concepto Seguridad y Salud, orientada a lograr una adecuada administración de riesgos, de manera que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador; teniendo en cuenta los efectos posibles de los peligros sobre la integridad o salud de los trabajadores, para nuestro tema definiríamos el término salud como “el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedad o dolencia” (OMS-1946), genera incapacidad permanente parcial, invalidez o muerte; y en seguridad, lesiones que generen amputaciones, fracturas de huesos largos, cortos, trauma cráneo encefálico, quemaduras de segundo y tercer grado, alteraciones severas de mano, de columna vertebral con compromiso de la médula espinal, oculares que comprometan el campo visual, o que disminuyan la capacidad auditiva. Por otra parte, en la búsqueda del derecho a la integridad física y a la salud, surge en la Alta Edad Media y en el Renacimiento, el concepto de riesgo laboral para la salud, con la agrupación de los gremios trabajadores, quienes se agruparon y exigieron una vida laboral en condiciones dignas.

Actualmente en el desarrollo de una gestión integral, las organizaciones en sus objetivos, procesos y métodos, suelen articular la calidad y la prevención de riesgo laborales mediante la ISO 9001:2018 y la ISO 45001, adoptando un sistema que permita a la entidad además de eficacia y eficiencia, proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones y deterioro de la salud, relacionados con el trabajo y mejorar continuamente su desempeño de la Seguridad y Salud en Trabajo, como decisión estratégica y operacional desde los niveles operacionales y funciones empresariales.

Trabajo en casa: El trabajo en casa es una opción que tiene el trabajador para desarrollar sus funciones sin cambiar sus actividades ni sus condiciones, durante algunos días de la semana, y que se utiliza permanente como una medida excepcional por la pandemia. Por su parte, el Gobierno radicó en el Congreso el proyecto de ley para regular el trabajo en casa con el que pretende que el empleador reconozca un porcentaje del valor de la energía eléctrica que el trabajador o funcionario consuma.

En relación con el trabajo en casa, a través de la Circular 021 del Ministerio de Trabajo de 2020, expedida el 17 de marzo de 2020, expone que el trabajo en casa surge de la necesidad inmediata de mitigar la propagación de la pandemia, logrando la conservación de la vida de los trabajadores. (Ministerio de Trabajo, 2020).

De esta misma manera, la circular en mención, indica por primera vez el concepto de trabajo en casa y es definido una circunstancia ocasional, temporal y excepcional, en la que el empleador autoriza que el empleado se quede en su lugar de residencia trabajando (Ministerio de trabajo, 2020) por otra parte, el Trabajo en Casa no cuenta con las mismas condiciones como el Teletrabajo, toda vez que el trabajador realiza su trabajo desde casa, pero posee unas relaciones laborales de las que depende de las ordenes de subordinado, conserva las mismas garantías laborales, seguridad social, un mismo salario con prestaciones sociales, con derechos de respeto a tiempos de descanso, jornada, horario y carga laboral habitual de abordar de trabajo. Asimismo, la ARL deberá incluir el Trabajo en Casa dentro de sus actividades de promoción y prevención, enviar recomendaciones sobre postura, ubicaciones de elementos entre otros y finalmente, el trabajador deberá cumplir desde casa con las normas e instrucciones que desde Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo al estudio realizado en MEDICALL TALENTO HUMANO por estudiantes de la Universidad Piloto de Colombia se identificaron algunos resultados como los funcionarios se sentían más cómodos y seguros realizando labores desde su hogar debido al confinamiento, por otra parte, se identificó que los trabajadores tenían más distracciones por factores externos y no se presenta el trabajo en equipo.

2.1 Marco legal y normativo.

- a. Decreto 1072 de 2.015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- b. Guía Técnica Colombiana GTC 45: Guía Para La Identificación De Los Peligros Y La Valoración De Los Riesgos En Seguridad Y Salud Ocupacional
- c. Ley 1562 del 2012 artículo 1,3 y 4 “Por la cual se modifica el Sistema De Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
- d. Resolución No. 002646 de 2008, “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.
- e. Decreto 1295 de 1994. “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”.
- f. Circular 17 y 21 de 2020 del Ministerio del Trabajo.

3. Metodología

3.1 Enfoque

3.1.1. Tipo de investigación. La presente investigación se realizará por medio del Enfoque cualitativo: en este método el investigador se enfoca en profundizar en fenómenos, explorarlos desde perspectivas más de los participantes en su hábitat natural y en su interacción con el contexto que los rodea. Los fenómenos poco explorados también son objeto de estudio de los enfoques cualitativos, en todo el proceso el investigador reflexiona sobre sus propias creencias y cómo éstas pueden influir en el fenómeno investigado. La investigación es holística ya que pretende estudiar la totalidad del fenómeno, para inducir de él teorías o leyes universales que lo puedan explicar, es por lo tanto inductiva. El enfoque cualitativo es en general más flexible que el cuantitativo dado que de la observación y recolección de información emergen hipótesis que no se habían contemplado.

3.2. Diseño

Descriptivo: “Buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren. Esto es, su objetivo no es como se relacionan éstas”⁴.

De corte transversal: “El estudio transversal se lleva a cabo con el mismo conjunto de variables durante un cierto periodo de tiempo. El estudio se realiza en una sola instancia, a diferencia de los estudios longitudinales, donde las variables pueden cambiar durante el periodo de investigación”. “Un estudio transversal le da al investigador la flexibilidad de considerar múltiples variables juntas como una constante, con una sola variable como foco del estudio transversal”⁵.

Para el desarrollo del presente proyecto se realizó la técnica de investigación de campo mediante el Enfoque Cualitativo, método de observación de participantes, herramienta de trabajo ficha de caracterización para determinar los riesgos psicosociales que podrían estar afectando a las servidoras judiciales del Municipio de Florencia en el año 2020, por ocasión al trabajo en casa durante la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, y análisis de las mismas,

⁴ <https://sites.google.com/site/metodologiadelainvestigacionb7/capitulo-5-sampieri>

⁵ <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/>

recopilando datos de fuentes primarias, que determinen las exposiciones al riesgo psicosocial, una vez identificadas se procedió a elaborar la matriz de peligro, para analizar el nivel de riesgo presente en los trabajos, para comparar por nivel de riesgo diferentes tareas, para proponer acciones concretas para disminuir los riesgos y para estimar el impacto que estas acciones tendrán sobre el nivel de riesgo de las trabajadoras.

3.3. Población y muestra.

Seleccionamos una muestra de forma aleatoria y conformada por 13 servidoras judiciales vinculadas a la rama judicial en el municipio de Florencia, de 30 trabajadoras que pertenecen a la nómina, lo que significa que la muestra constituye el 45% de mujeres encuestadas. Las edades oscilan entre 18 y 60 años. Grupo objetivo (mujeres).

El Municipio de Florencia cuenta con las siguientes despachos judiciales en los cuales se aplicará el estudio propuesto a las servidoras judiciales vinculadas a juzgados y corporaciones que corresponden a los siguientes, Juzgado 1 Penal del Circuito Especializado Florencia, Juzgado 2 Penal del Circuito Especializado Florencia, Juzgado 1 de Ejecución de Penas y MS Florencia Juzgado 2 de Ejecución de Penas y MS Florencia Juzgado 3 de Ejecución de Penas y MS Florencia, Juzgado 1 Laboral del Circuito Florencia, Juzgado 2 Laboral del Circuito Florencia, Juzgado 1 Penal del Circuito Florencia, Juzgado 3 Penal del Circuito Florencia, Juzgado 1 Penal Municipal Florencia, Juzgado 2 Penal Municipal Florencia. Juzgado 3 Penal Municipal Florencia. Juzgado 5 Penal Municipal con Función de Conocimiento Florencia, Juzgado 6 Penal Municipal con Función de Conocimiento Florencia, Juzgado 7 Penal Municipal con Función de Conocimiento Florencia, Juzgado 1 Civil del Circuito Florencia, Juzgado 1 Civil Municipal Florencia, Juzgado 4 Civil Municipal Florencia. Juzgado 5 Civil Municipal Florencia, Juzgado 1 Administrativo Florencia, Juzgado 2 Administrativo Florencia, Juzgado 3 Administrativo Florencia, Juzgado 4 Administrativo Florencia, Juzgado 5 Administrativo Florencia, Juzgado Restitución de Tierras, Tribunal Administrativo, Tribunal Superior, Comisión Nacional de Disciplina Judicial, Consejo Seccional de la Judicatura y Coordinación Administrativa de Florencia.

3.4. Actividades para identificar los peligros.

Para efectos de llevar a cabo una investigación de forma ordenada y concreta, se llevó a cabo una lista de actividades para ser trabajadas en su orden de manera que los resultados lleven paso a paso a la obtención de la información de forma clara y concreta, de esta forma se genera una continuidad y permite que se tenga más control y veracidad. Indicamos entonces cuales son los pasos a seguir en su orden:

- a) Determinar instrumento y recolectar la información
- b) Clasificar los procesos las actividades y tareas
- c) Identificar los peligros
- d) Identificar los controles existentes
- e) Describir los criterios para determinar la aceptabilidad del riesgo
- f) Definir el riesgo y su aceptabilidad
- g) Sugerencias y recomendaciones para mitigar el riesgo

3.5 Métodos e instrumentos.

Para la recolección de la información y los datos de esta investigación se aplicaron:

3.5.1 Guía GTC45: Es una metodología creada para identificar los peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, en primera instancia su versión apareció en el año 1997 y se destinó como herramienta para elaborar diagnósticos de las condiciones laborales, determinando los factores de riesgo a encontrar.

Fue indispensable para la evaluación de riesgos, preparar una lista de actividades de trabajo, agruparlas de manera racional y manejable y reunir la información necesaria. Al recopilar la información sobre los procesos, actividades y tareas se debe tener en cuenta:

- a) Medidas de control y/o controles existentes
- b) Histórico de incidentes
- c) Identificar los peligros

3.5.1.1. Descripción y clasificación de los peligros. Para identificar los peligros, se planteó una serie de preguntas:

- a) ¿Existe una situación que pueda generar daño?
- b) ¿Quién puede sufrir daño?
- c) ¿Cómo puede ocurrir el daño?
- d) ¿Cuándo puede ocurrir el daño?

Teniendo en cuenta la siguiente:

Tabla 1

De peligro riesgo psicosocial.

Dimensiones (Factor)	Descripción	Agentes de Riesgo
Organización y condiciones del empleo	Se refiere la seguridad y estabilidad en el trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; relación trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo.	Organización del trabajo Insatisfacción laboral Desmotivación laboral Apoyo insuficiente en las tareas Apoyo ante los problemas o el desarrollo personal
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo.	Trabajo monótono Trabajo a presión y/o plazos estrictos Exceso de horas de trabajo Carga de trabajo Tareas sin sentido Tareas desagradables
Demandas psicológicas	Exigencias de tipo cuantitativas; emocionales; de esconder emociones; sensoriales y cognitivas.	Estrés Depresión Ansiedad Trastorno mixto de ansiedad y depresión
Violencia y acoso	Existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual.	Acoso Laboral Acoso Sexual Acoso discriminatorio Ataques a la víctima con medidas organizativas Ataques a las relaciones sociales de la víctima Ataques a la vida privada de la víctima Amenazas de violencia física Ataques a las actitudes de la víctima Agresiones verbales Rumores
Relaciones al interior del trabajo	Alude a la existencia de claridad de rol; conflicto de roles; evalúa la calidad del liderazgo; la calidad de la relación con los superiores; el apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos	Problemas de relación Conflictos Conductas inadecuadas Aislamiento Conflicto de rol Responsabilidad sobre las personas Ambigüedad de rol
Doble presencia	Apunta a las preocupaciones que las tareas domésticas y/o del ambiente familiar producen en el trabajador(a).	Carga Mental Fatiga mental

Nota: Fuente propia basada en la Batería de riesgo psicosocial

Tabla 2

Interpretación genérica de los niveles de riesgo psicosocial.

MUY ALTO	Nivel de riesgo con alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
ALTO	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención, en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
MEDIO	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada, las dimensiones y dominio que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
BAJO	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, con el fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Nota: Fuente GTC 45 propuesta en la batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgos psicosocial del Ministerio de la Protección Social 2010. Este documento permite la cuantificación de riesgo psicosocial.

3.5.1.2 Efectos Posibles: Se busco establecer los efectos posibles de los peligros sobre la integridad o salud de las trabajadoras, teniendo en cuenta preguntas como:

- a. ¿Cómo puede ser afectada?
- b. ¿Cuál es el daño que le puede ocurrir?

Teniendo en cuenta las consecuencias a corto plazo como los de seguridad (accidente) y las de largo plazo como las enfermedades (ejemplo: estrés)

Igualmente se tuvo en cuenta el nivel de daño que puede generar en las trabajadoras.

Ejemplo:

Tabla 3

Descripción Niveles de daño

Categoría del daño	Daño leve	Daño moderado	Daño extremo
Salud	Molestias e irritación (ejemplo: dolor de cabeza), enfermedad	Enfermedades que causan incapacidad temporal Ejemplo: pérdida parcial de la audición, dermatitis,	Enfermedades agudas o crónicas, que generan incapacidad permanente, parcial, invalidez o muerte

	temporal que produce malestar	asma, desórdenes de las extremidades superiores	
Seguridad	Lesiones superficiales, heridas de poca probabilidad, contusiones, irritaciones del ojo por material particulado	Laceraciones heridas profundas, quemaduras de primer grado, conmoción cerebral, esguinces graves, fracturas de huesos cortos	Lesiones que generan amputaciones, fracturas de huesos largos, trauma cráneo encefálico, quemaduras de segunda y tercer grado, alteraciones severas de mano, de columna vertebral con compromiso de la médula espinal, oculares que comprometan el campo visual, disminuyan la capacidad auditiva

Nota: Fuente GTC 45

3.5.1.3 Identificar los controles existentes. Se identificaron los controles existentes que la Rama Judicial del Municipio de Florencia ha implementado para disminuir el riesgo, ejemplo: inspecciones, ajustes, horarios de trabajo, capacitaciones.

Valorar el riesgo incluye:

- a) La evaluación de los riesgos, teniendo en cuenta los controles existentes
- b) La identificación de los criterios de aceptabilidad del riesgo
- c) La decisión de si son aceptables o no, con base en los criterios definidos

3.5.1.4 Definición de los criterios de aceptabilidad del riesgo. Tener en cuenta:

- a) Cumplimiento de los requisitos legales
- b) Políticas de seguridad y salud
- c) Aspectos de operación técnicos, financieros y otros
- d) Opiniones de las partes interesadas

3.5.1.5 Evaluación de los riesgos. Corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible.

Para evaluar el nivel de riesgo (NR), se debe determinar lo siguiente:

$$NR = NP \times NC$$

En donde

NP = Nivel de Probabilidad

NC = Nivel de Consecuencia

Para determinar el NP se requiere:

$$NP = ND \times NE$$

En donde:

ND = Nivel de Deficiencia

NE = Nivel de exposición

Para determinar el ND se utilizará la Tabla, a continuación:

Tabla 4

Determinación del Nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se asigna valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV)

Nota: Fuente GTC 45

Tabla 5

Determinación del Nivel de exposición

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada de actividad por tiempos cortos

Ocasional (EC)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada de actividad y por un periodo de tiempo corto
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual

Nota: Fuente GTC 45

Para determinar el NP se combinan los resultados de las Tablas 3 y 4 en la Tabla 5

Tabla 6

Determinación del Nivel de probabilidad

Nivel de Probabilidad		Nivel de Exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de Deficiencia (ND)	10	MA-40	MA-30	A-20	A-10
	6	MA-24	A-18	A-12	M-6
	2	M-8	M-6	B-4	B-2

Nota: Fuente GTC 45

El resultado de la Tabla No. 6, se interpreta de acuerdo con el significado que aparece en la tabla 7

Tabla 7.

Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la actividad
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación deficiente con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Nota: Fuente GTC 45

Se determina el nivel de consecuencia según los parámetros de la Tabla No. 7

Tabla 8

Determinación del nivel de consecuencias

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte(s)
Muy Grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

NOTA: Fuente GTC 45 Para evaluar el nivel de consecuencias, tenga en cuenta la consecuencia directa más grave que se pueda presentar en la actividad valorada.

Los resultados de las Tablas 7 y 8 se combinan en la Tabla No. 9 para obtener el nivel de riesgo, el cual se interpreta de acuerdo con los criterios de la Tabla No. 10

Tabla 9

Determinación del nivel del riesgo

Nivel de Riesgo NR = NP x NC		Nivel de Probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4.000 – 2.400	I 2.000 – 1.200	I 800 - 600	II 400 - 200
	60	I 2.400 - 1440	I 1.200 - 600	II 480 - 360	II 200 120 III
	25	I 1.000 - 600	II 500 – 250	II 200 - 150	III 100 - 50
	10	II 400 - 240	II 200 100 III	III 80 - 60	III 40 20 IV

Nota: Fuente GTC 45

Tabla 10

Significado del nivel de riesgo

Nivel de Riesgo	Valor de NR	Significado
I	4.000 – 600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente

II	500 – 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360
III	120 – 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable

Nota: Fuente GTC 45

Una vez se determinó el nivel de riesgo, se determinó también cuáles riesgos son aceptables y cuáles no. En una evaluación completamente cuantitativa es posible evaluar el riesgo antes de decidir el nivel que se considera aceptable o no aceptable. Sin embargo, con métodos semi cuantitativos tales como el de la matriz de riesgos, la organización, establece cuáles categorías son aceptables y cuáles no.

Para hacer esto, primero se estableció los criterios de aceptabilidad, con el fin de proporcionar una base que brinde consistencia en todas sus valoraciones de riesgos. Esto debe incluir la consulta a las partes interesadas y debe tener en cuenta la legislación vigente.

Tabla 11

Aceptabilidad del riesgo

Nivel de riesgo	Significado
I	No Aceptable
II	No Aceptable o Aceptable con control específico
III	Aceptable
IV	Aceptable

Nota: Fuente GTC 45

Al aceptar un riesgo específico, se debe tener en cuenta el número de expuestos y las exposiciones a otros peligros, que pueden aumentar o disminuir el nivel de riesgo en una situación particular. La exposición al riesgo individual de los miembros de los grupos especiales también se debe considerar, por ejemplo, los grupos vulnerables, tales como nuevos o inexpertos.

Los niveles de riesgo, como se muestra en la tabla anterior, forman la base para decidir si se requiere mejorar los controles y el plazo para la acción. Igualmente muestra el tipo de control y la urgencia que se debe proporcionar al control del riesgo; El resultado de una valoración de los

riesgos debe incluir un inventario de acciones, en orden de prioridad, para crear, mantener o mejorar los controles.

La elaboración del documento se llevó a cabo de forma transversal y se fue estructurando, teniendo en cuenta la información observada y plasmada en los instrumentos utilizados.

3.5.2. Formato Ficha de caracterización Instrumento de fuente propia basado en la batería de riesgo psicosocial establecida por el Ministerio del trabajo en la resolución 2404 del (2019), compuesta por un cuestionario de factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales, y situación de estrés, elaborado para levantar la información cualitativa e identificar los riesgos, para aplicarlos en la matriz de peligro.

3.5.3 Matriz de peligro Herramienta de gestión que permite determinar de forma sistemática y objetivamente la información proveniente del proceso de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos. Estos son relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores de una empresa pública o privada.

3.5.4 Análisis de la información El análisis cualitativo de los datos se desarrolló a lo largo de todo el estudio. Comenzando con la recogida de datos y finalizando con el alcance del establecimiento de las medidas de intervención y mitigación, plasmado en el instrumento para recolectar la información (Matriz de peligro).

3.5.4.1. Etapas para el análisis.

Identificación: La identificación de los peligros permitió conocer y entender los riesgos de la organización, además orientó en la definición de los controles y acciones propias para su gestión; en esto radica su importancia, porque sobre la coherencia y validez de los resultados obtenidos se determinó establecer los controles necesarios.

Intervención: Base para la gestión proactiva de salud y seguridad, como parte de la gestión integral del riesgo con la participación y compromiso de todos, mediante un proceso sistemático que garantice el cumplimiento de su propósito.

El procedimiento de intervención de riesgo es utilizado en:

- a) Situaciones en que los peligros puedan afectar la seguridad o salud y no haya certeza de que los controles existentes o planificados sean adecuados.
- b) Empresas que buscan la mejora continua y el cumplimiento de requisitos legales
- c) Implementación de cambios en sus procesos.

4. Procedimiento

Se iniciará identificando la población y calculando la muestra representativa del grupo de mujeres trabajadoras pertenecientes a diferentes áreas de la Rama Judicial del Municipio de Florencia Caquetá. A continuación, se dará paso a solicitar al competente autorización para aplicar la ficha, previa carta de presentación de la Universidad, posteriormente se socializa con el grupo el conocimiento del consentimiento informado, seguido de esto se realizará la aplicación de la ficha de caracterización o de datos generales de fuente propia basada en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, adoptada por el Ministerio de Trabajo mediante Resolución No. 2404 del 2.019, se utilizarán los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial, en cada uno de los correos institucionales y dicho procedimiento se realizará utilizando esta herramienta virtual a través de la aplicación Google Forms:(https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeL5QnRv9XoX91sA5YjoItYrEeoQlu0N7NimPHaOp15MJV0GQ/viewform?usp=sf_link).

Para el efecto se adjunta al presente trabajo evidencias del procedimiento.

Figura 1. Procedimiento



Figura 2. Procedimiento



Bogotá D.C, 23 de agosto de 2021

SEÑOR:

Dr. Bernardo Méndez Cuervo
Director Administrativo Coordinación de Florencia

Asunto: Presentación Estudiantes Uniagustiniana.

Reciba un cordial y fraternal saludo.

La Universitaria Agustiniiana, se permite presentar a (las/los) estudiante(s) Aracelis Marina de La Rosa Rudas Código 75020211093, Claudia Lucía Rincón Arango Código 75020211107, Sandra Milena Caro Rodríguez Código 75020211062 Yorny Lorena Luna Robles Código 75020211219, quien(es) requieren desarrollar un proyecto integrador, dentro de su formación profesional en la **ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**. El/la (las/los) estudiante(s) en mención realizará(n) en su seminario o proyecto integrador con el tema: Factor de riesgo psicosocial en la vida laboral de las servidoras judiciales del Municipio de Florencia en el año 2020, ocasionado por el trabajo en casa por el COVID-19^o mediante un ejercicio de socialización al finalizar el segundo semestre de la Especialización.

El desarrollo del proyecto integrador estará acompañado de la docente **Nydia Parra León**, quien será la encargada de orientar el proceso y quien usted podrá contactar a través del correo nydia.parral@uniagustiniana.edu.co

Nota de Confidencialidad: Cabe anotar, que la información recolectada de su organización, al igual que todos los resultados de la investigación, están amparados bajo los términos de confidencialidad y serán utilizados únicamente con fines académicos.

Agradecemos su colaboración e interés en hacer parte del proceso formativo de nuestros profesionales.

Cordialmente,



CHRISTIAN CAMILO FIGUEROA AYALA
Director de Posgrados

PBX: 419 3200
uniagustiniana.edu.co
Campus Tagaste: Av. Ciudad de Cali N° 11B-95
Campus Suba: Calle 147 N° 89-39, Parque Principal
Vigilada Mineducación. Personería Jurídica No 6651 de 1996 - Resolución 780 febrero de 2009.

Figura 3. Procedimiento

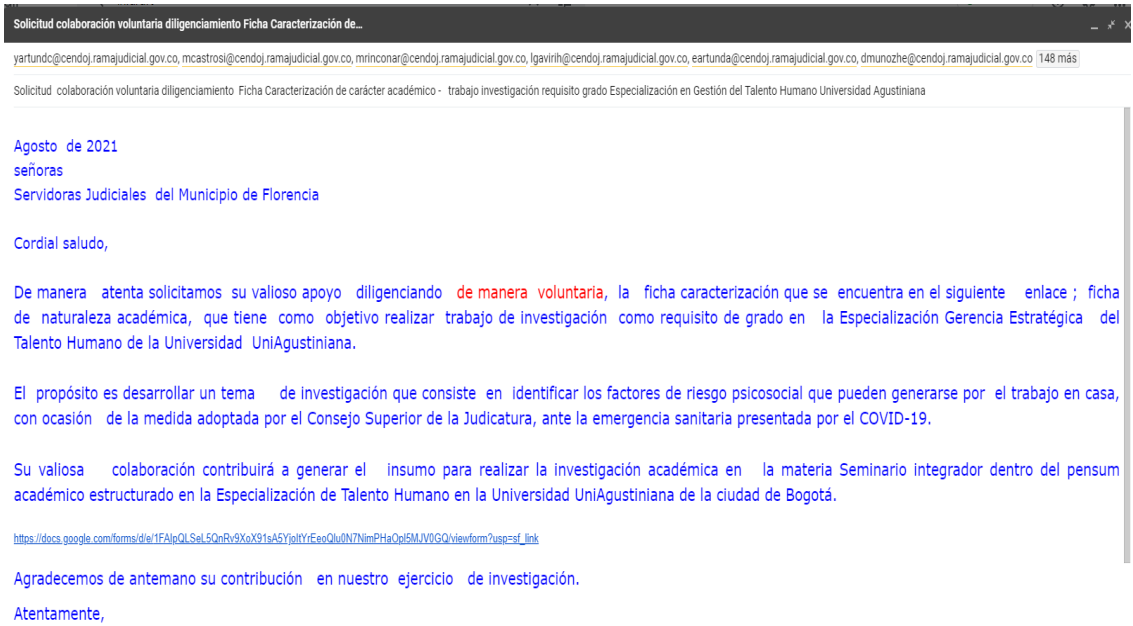


Figura 4. Procedimiento



Figura 5. Procedimiento

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

Factor de riesgo psicosocial en la vida laboral de las servidoras judiciales del Municipio de Florencia en el año 2020, ocasionado por el trabajo en casa por el COVID-19.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

Nombre y Apellido, documento identidad *

Tu respuesta

Cargo

Tu respuesta

Figura 6. Procedimiento

Yo en calidad de servidora de la Rama Judicial y de forma voluntaria estoy de acuerdo con el diligenciamiento de esta encuesta y consiento que las estudiantes de la Especialización Gerencia Estratégica del Talento Humano de la Universidad Uniagustiniana, Aracelis Marina de La Rosa Rudas, Claudia Lucia Rincón Arango, Sandra Milena Caro Rodríguez, Yorny Lorena Luna Robles, apliquen la presente ficha de caracterización, con el objetivo realizar trabajo de investigación como requisito de grado cuyo propósito es desarrollar tema de investigación que consiste en identificar los factores de riesgo psicosocial que pueden generarse por el trabajo en casa, con ocasión de la medida adoptada por el Consejo Superior de la Judicatura, ante la emergencia sanitaria presentada por el COVID-19. Declaro que fui informada del alcance, objetivo y metodología, comprendo que tiene como fin hacer la identificación del riesgo al que nos encontramos expuestas en la organización durante el trabajo en casa, y que servirá de insumo para realizar la investigación académica en la materia Seminario integrador dentro del pensum académico estructurado en la Especialización de Talento Humano en la Universidad UNIAGUSTINIANA de la ciudad de Bogotá. La información derivada de dicho estudio hará parte del secreto profesional, no se revelará datos personales sensibles. *

Tu respuesta

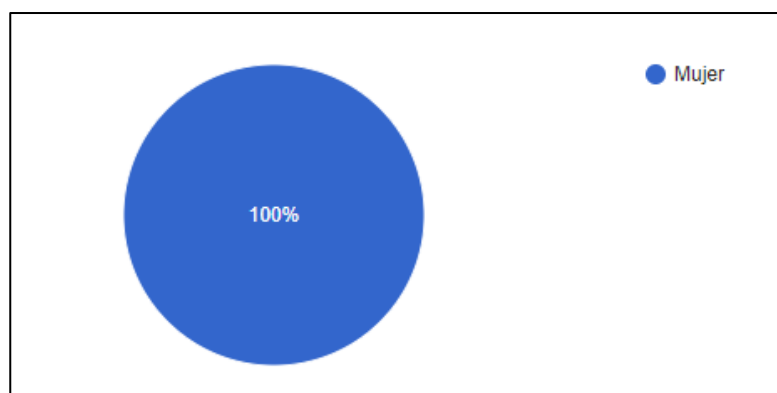
<5. Resultados De La Investigación

De acuerdo a lo que observamos y basándonos en la Matriz basada en la metodología de la GTC 45-2012, para hacer el estudio, se determinó que los datos estadísticos relacionados a continuación son los más relevantes así.

5.1. Resultados

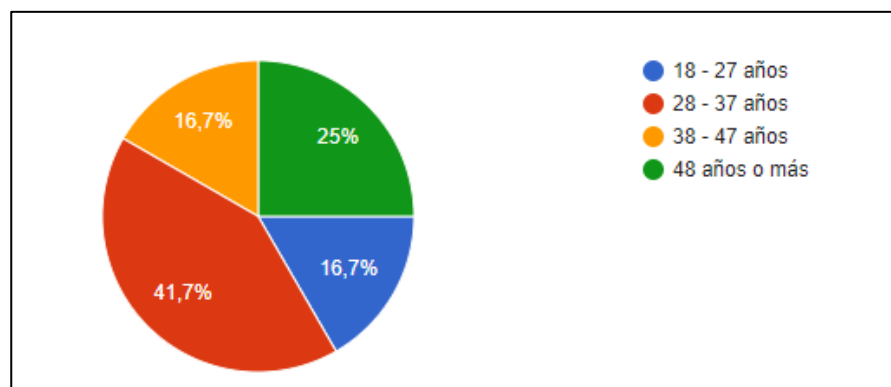
Dentro de la información sociodemográfica encontramos:

Figura 7. Sexo



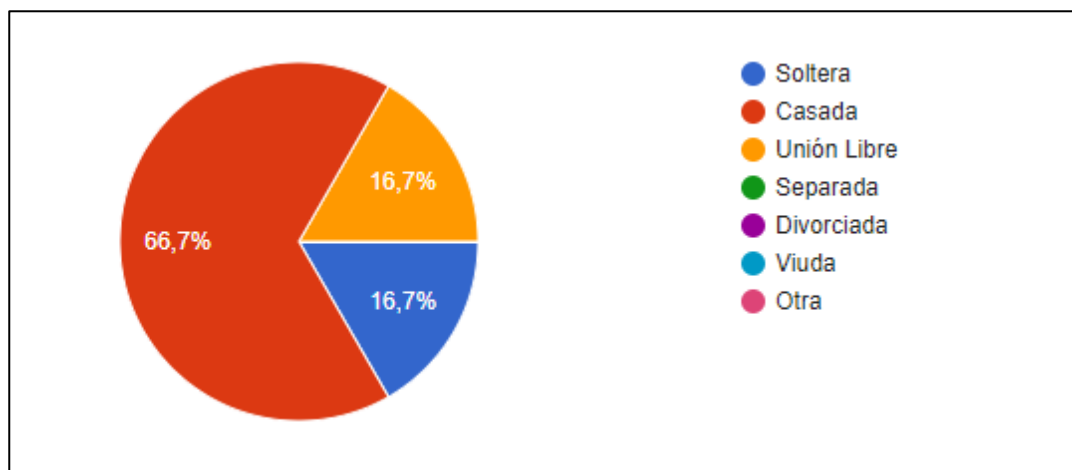
El 100% de los encuestados corresponde al género de las mujeres

Figura 8. Edad



Del 100% de los encuestados, en la máxima porcentual se encuentra en el rango de 28 a 37 años con el 41.7%, seguidos del rango de 45 años o más con un 25%; en tercer lugar, tenemos por partidas iguales con el 16.7% a los rangos de edad de 18 a 27 años, así como 38 a 47 años.

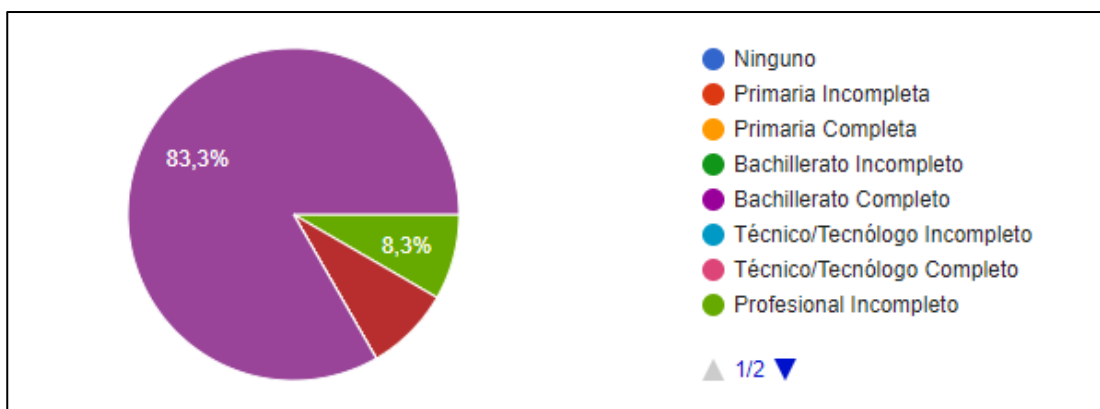
Figura 9. Estado Civil



Aun a pesar que se dio la posibilidad de tener varias categorías en esta fracción de la encuesta, solamente tres de esta predominaron así:

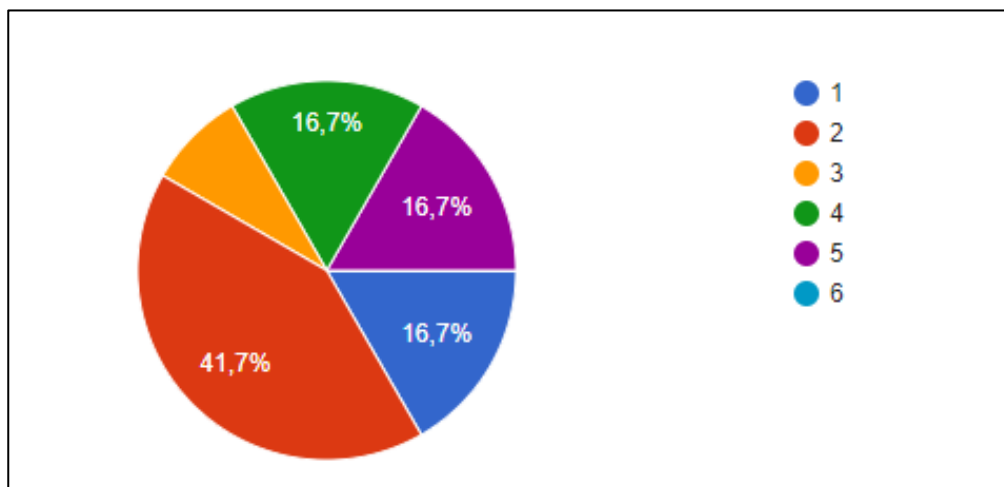
La mayoría de las mujeres de la muestra se encuentran casadas en la actualidad contando con un 66.7%, y compartiendo porcentajes con el 16.7% tenemos a las que se determinan con vida de Unión libre o solteras.

Figura 10. Ultimo nivel de estudios alcanzado



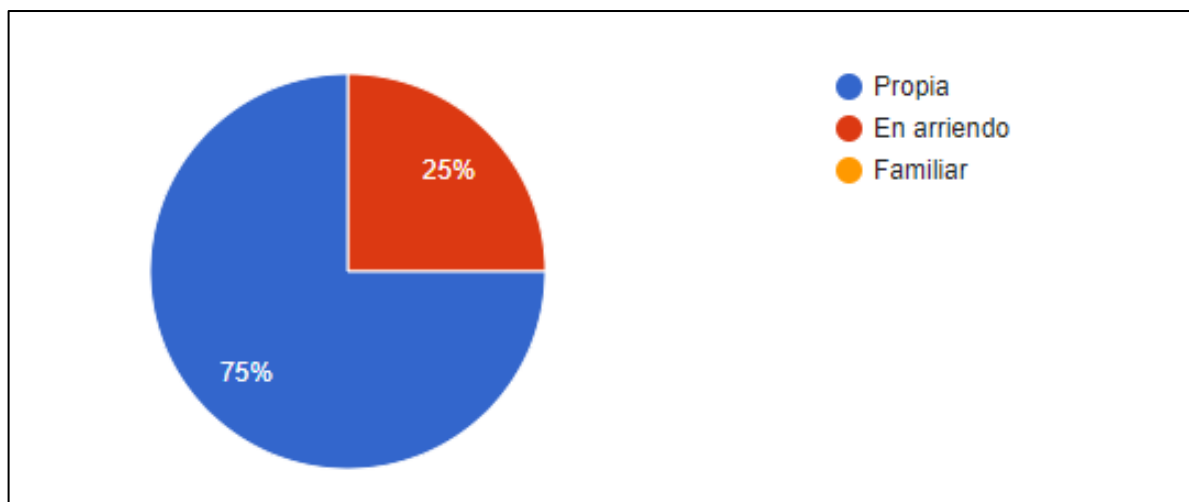
El 83.3% representa a las mujeres que tienen como mínimo escolaridad con el bachillerato completo, el restante está dividido a partes iguales destacándose solamente el profesional incompleto y la primaria incompleta con el 8.3%.

Figura 11. Estrato socioeconómico



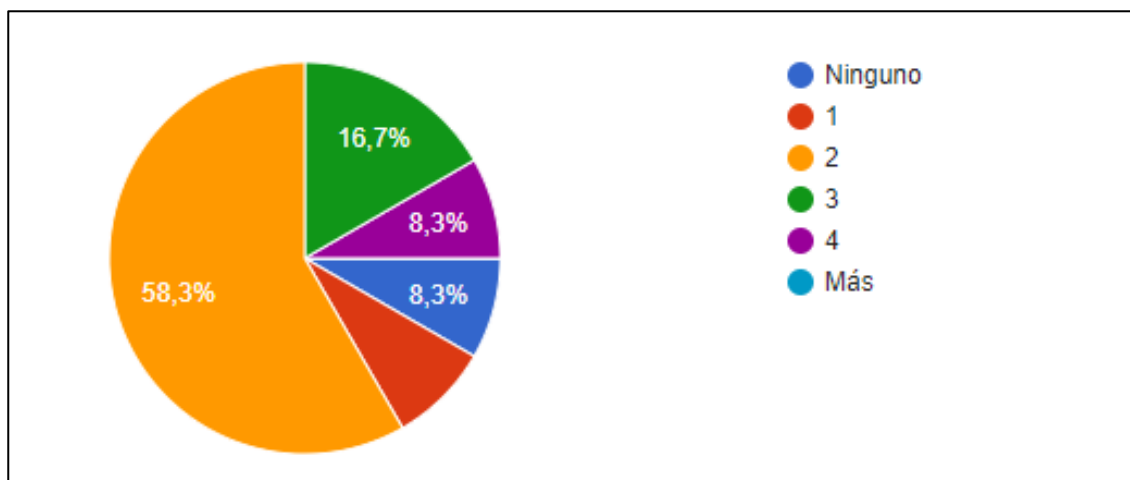
Hay una amplia gama de diferencias entre los estratos socioeconómicos siendo el mayor porcentaje de 41.7% para quienes tiene el estrato 2, en el segundo lugar están tres modalidades con el mismo porcentaje siendo: estratos 4, 5 y 6 con el 16.7% y por último en el estrato 3 se encuentra el 8.2%

Figura 12. Tipo de vivienda



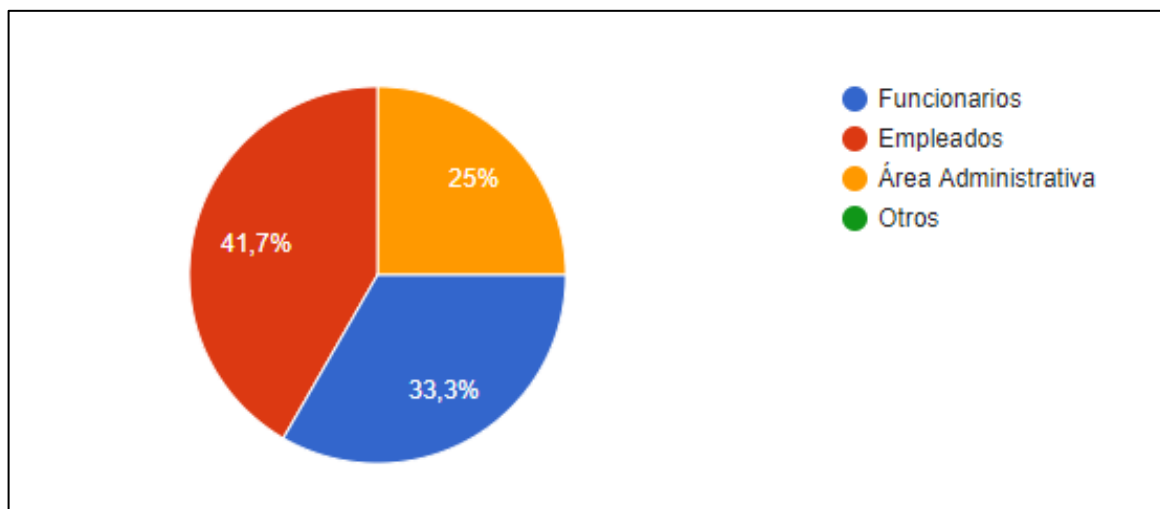
La vivienda propia es la que más marca el porcentaje en los resultados con el 75%, mientras que el 25% se da con aquellos que están en una ubicación familiar.

Figura 13. Número de personas dependientes económicas



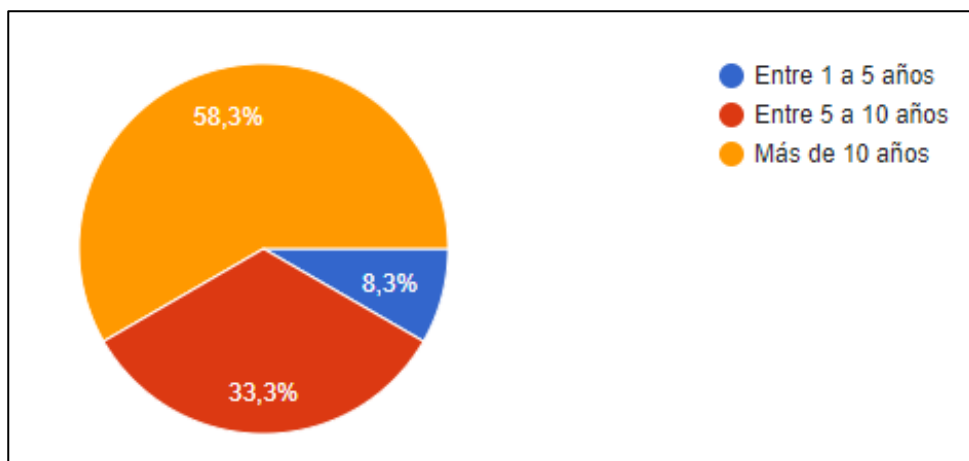
El 58.3% representa a aquellos quienes tienen a cargo la responsabilidad económica de 2 personas, en el segundo nivel están aquellos que responden por 3 personas con el 16.7% y el último es una triada compuesta con el 8.3% compartida entre aquellos que suplen estas necesidades a 1, 4 o más personas.

Figura 14. Cargo



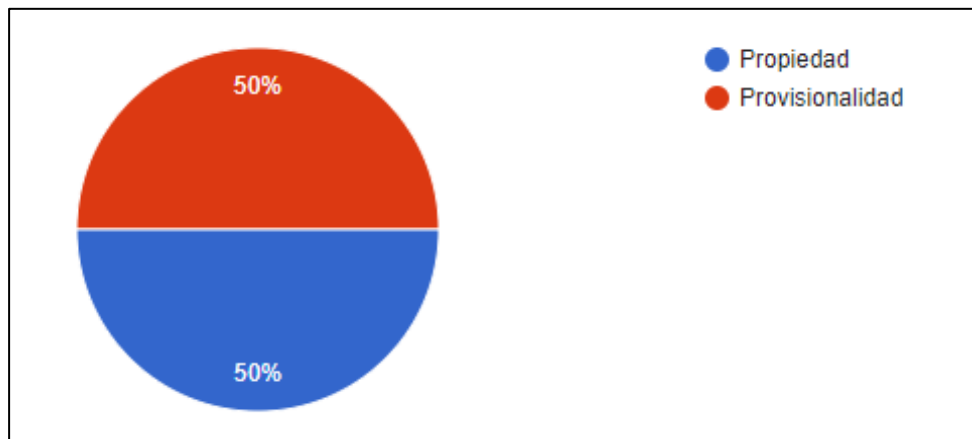
La distribución está determinada solo por 3 cargos de los 4 propuestos, con el 41.7% aquellos que son empleados, el 33.3% corresponde a los funcionarios y el 25% restante para los que laboran en el sector administrativo.

Figura 15. Tiempo de desempeño en la entidad



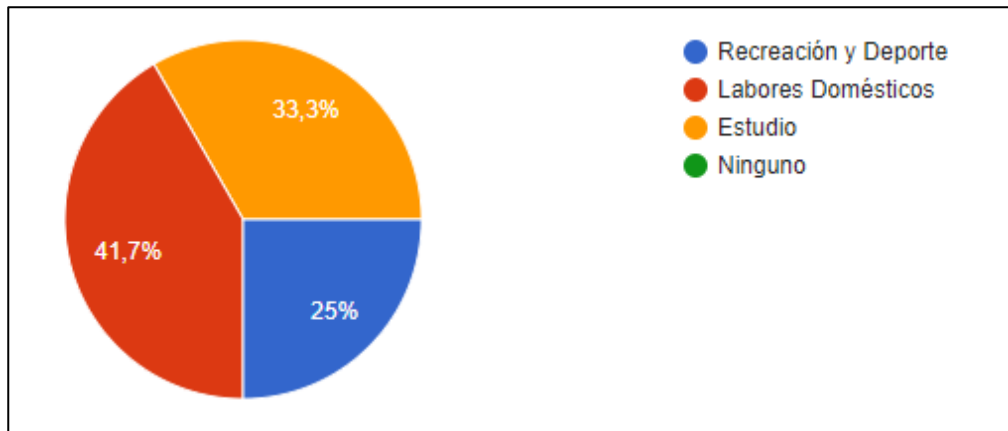
La mayoría de las personas con mejor experiencia en la entidad y rama judicial están representadas en la tabla con el mayor porcentaje de la misma, el 58.3%; para el caso de aquellos que llevan un tiempo promedio entre 5 y 10 años les correspondió el 33.3% y por último, quienes apenas están comenzando este vínculo laboral de 1ª 5 años con el 8.3%.

Figura 16. Tipo de vinculación



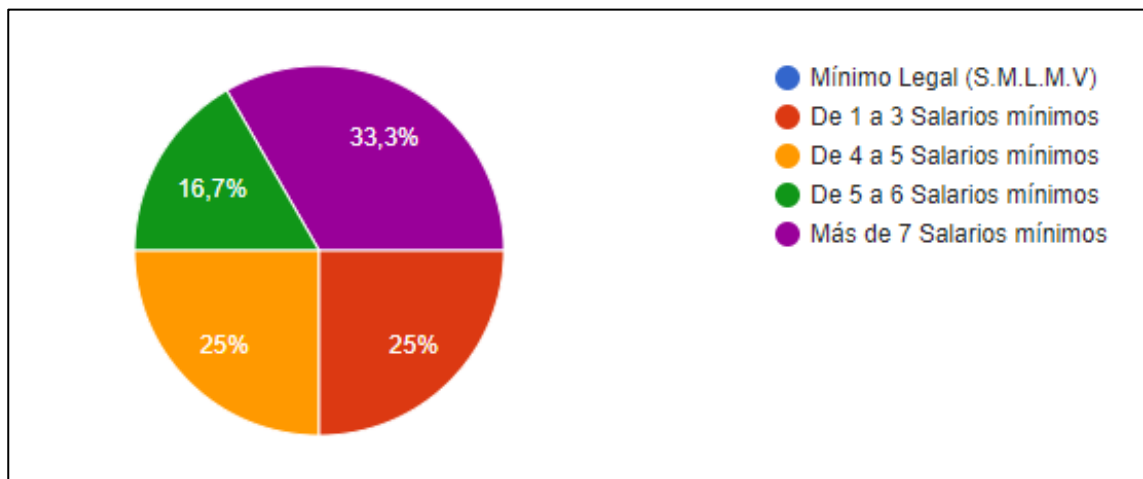
Sorpresivamente los dos tipos de vinculación provisionalidad y propiedad cuentan con la misma cantidad del porcentaje siendo del 50%, uno de los estándares más estables equitativos de la encuesta.

Figura 17. Uso del tiempo libre



Desafortunadamente las labores de uso doméstico son la mayor concentración de carga en este caso, con el 41.7% contra un 33.3% que es usado para estudios y un 25% en recreación y deporte.

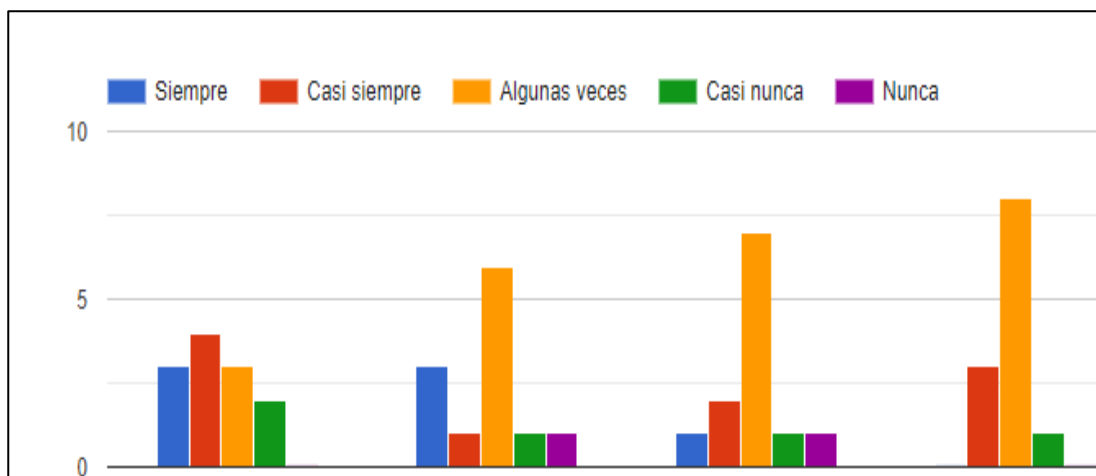
Figura 18. Rango salarial



De las 5 posibilidades determinadas los porcentajes se ve reflejada así: el 33.3% tiene la posibilidad de un ingreso superior a 7 salarios mínimos, en el segundo lugar y compartiendo el 25% se encuentran de 1 a 3 y de 4 a 5 salarios mínimos, quedando de último el 16.7% para aquellos cuyo ingreso es de 5 a 6 salarios mínimos.

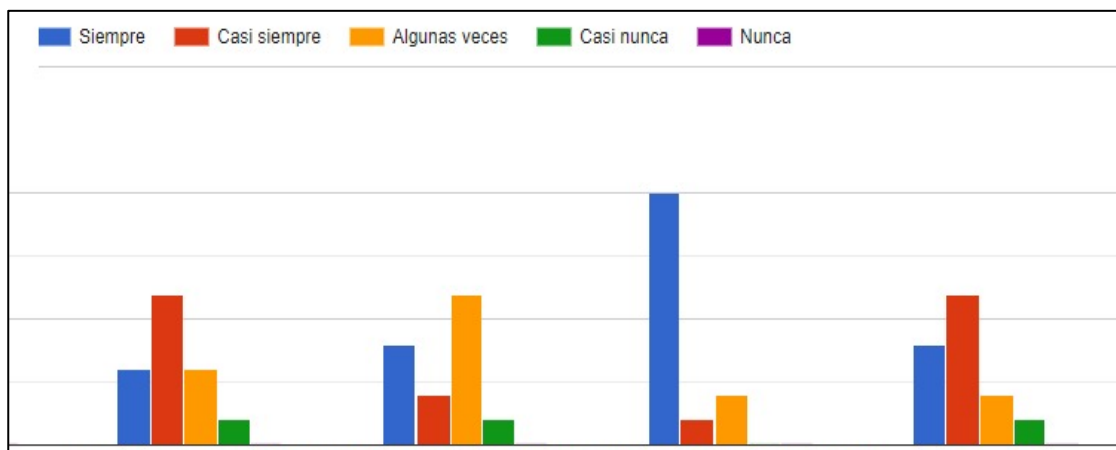
Entrando ya a lo que concierne a la caracterización con los temas extra e intra laborales directamente, encontramos los siguientes aspectos representativos:

Figura 19. Pausas activas



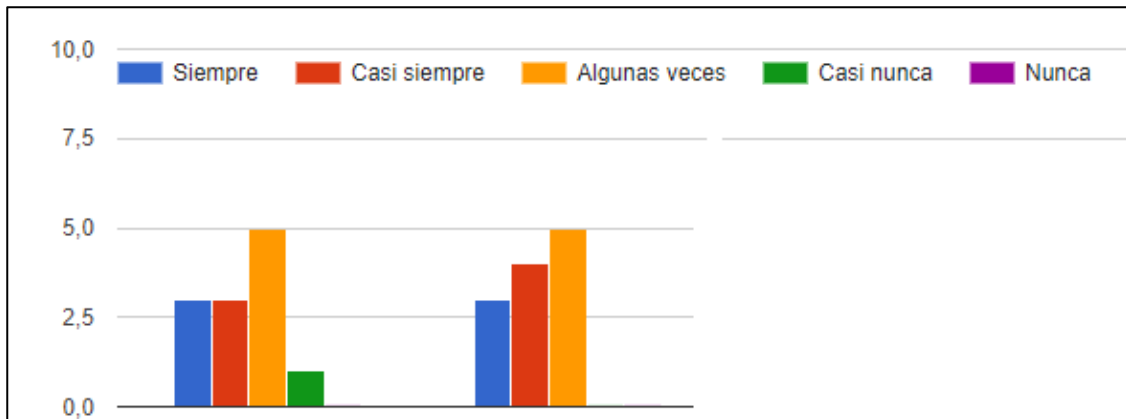
La probabilidad de “algunas veces”, “casi siempre” y “casi nunca” son las que más se reflejan en todos los casos mientras que las demás pueden estar en unos, pero no en otros según su labor en la entidad, además que este primero es el que tiene mayor incidencia, sin embargo, debería ser un trabajo a realizar lograr que el “casi siempre” fuese el que puntuase más alto.

Figura 20. Cambios en el espacio laboral



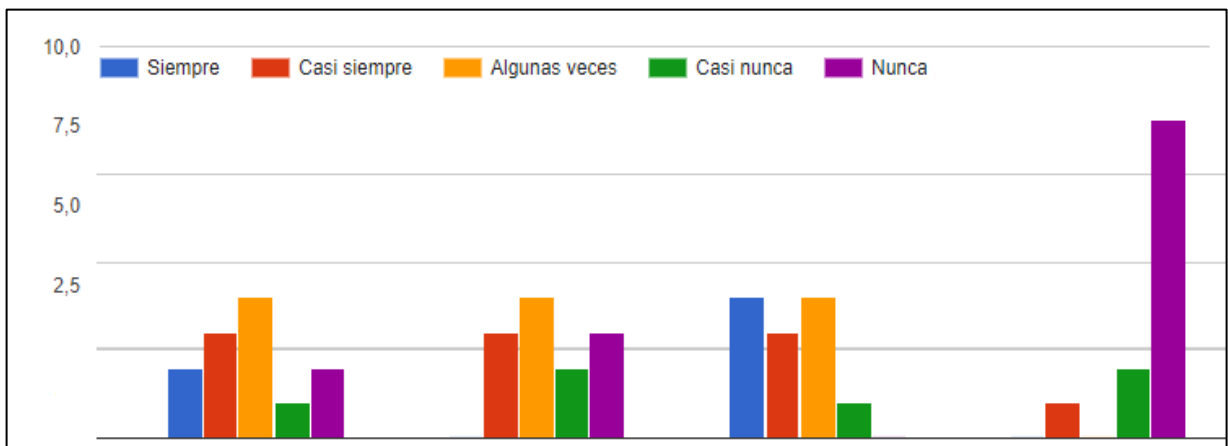
La mayoría apuntan a decir que los cambios en los espacios laborales “siempre” son de gran beneficio seguidos del “casi siempre” y “algunas veces”, la probabilidad de “nunca” no se contempla en este porcentaje.

Figura 21. Tiempo extra en mi jornada laboral



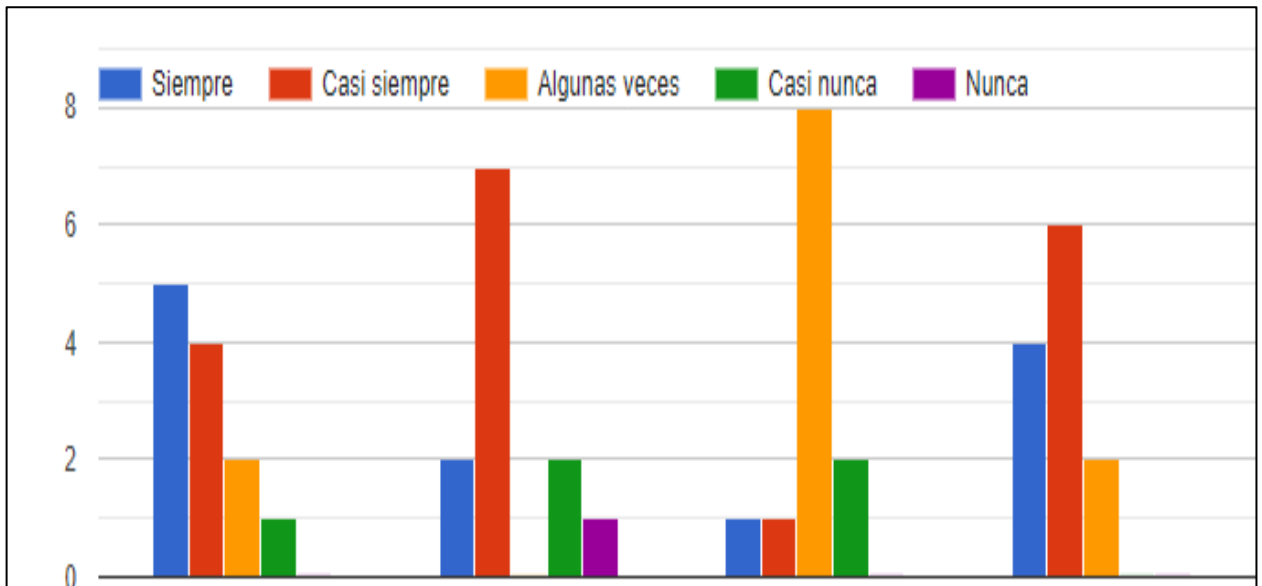
El percentil más alto es el que determina que “algunas veces” se cuenta con este tiempo extra en la jornada laboral, sin descartar que “siempre” y “casi siempre” lo acompañen en niveles muy parecidos y solo un mínimo representa el “nunca” para este caso.

Figura 22. Trabajo sin descanso según actividad laboral



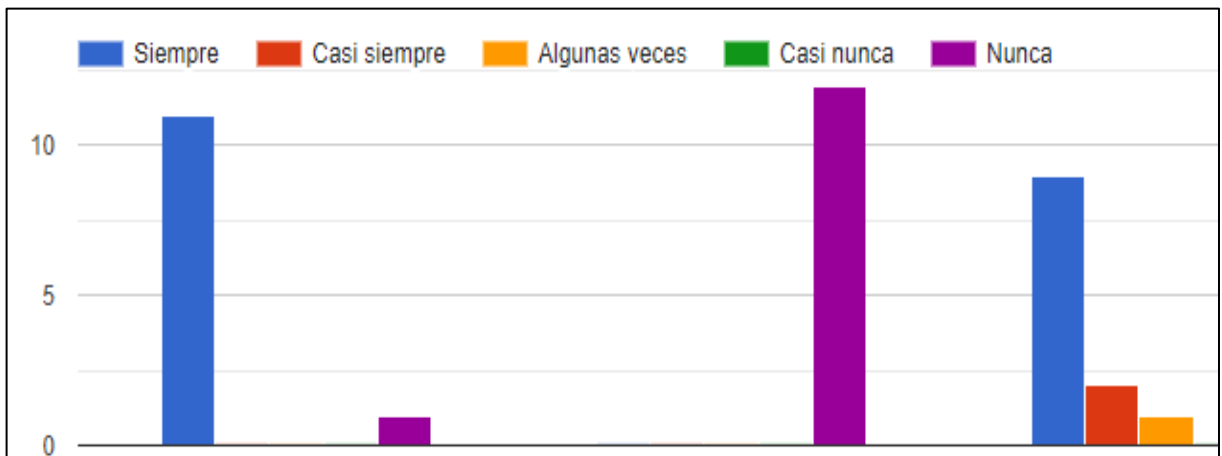
Son muy pocos aquellos que determinan que “siempre” deben trabajar sin descanso siendo el azul su representativo, mientras que el “casi siempre” es el más destacado en el esquema, por el contrario, el “Nunca” hace una gran marcación en un determinado grupo de trabajadores.

Figura 23. Demandas psicológicas



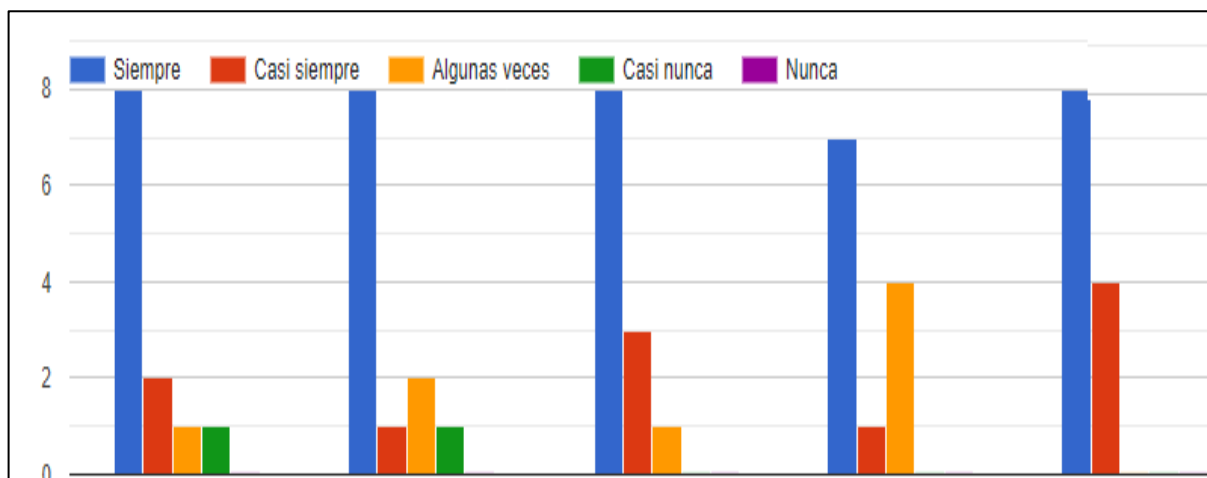
La constante “algunas veces” se haya en muy destacada solo en uno de los segmentos de los cargos, mientras que “casi siempre” es la mas destacada en los demás, la posibilidad del “nunca” solo se encuentra en mínima medida en uno d ellos parámetros.

Figura 24. Violencia y acoso



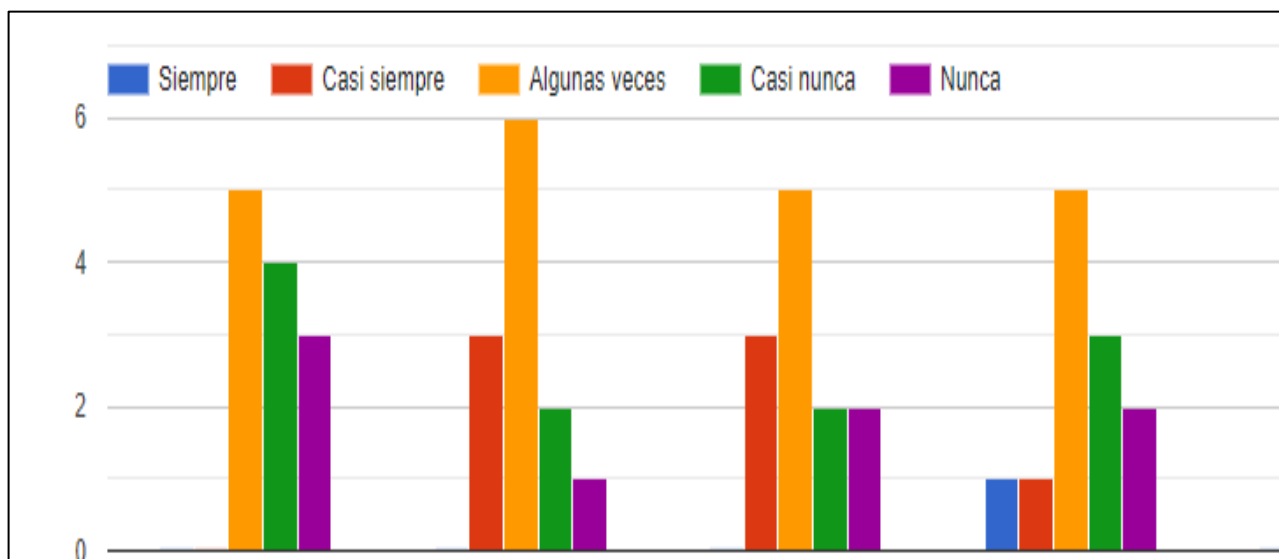
El ambiente de “siempre” para el respeto en el trabajo es una constante marcada en todos los parámetros apoyándose a su vez en el “nunca” para el maltrato laboral o el acoso.

Figura 25. Relaciones al interior del trabajo



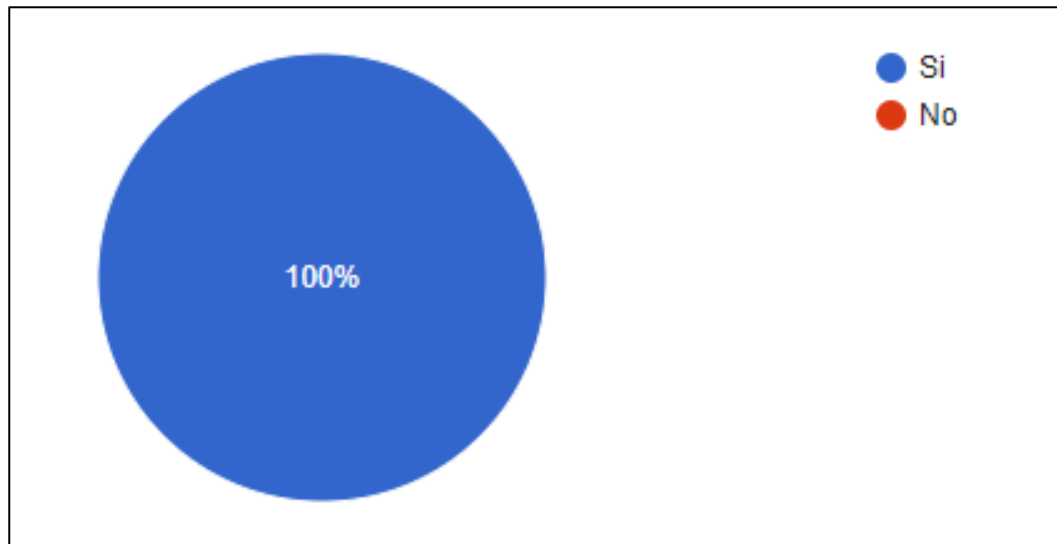
“Siempre” se convierte en esta caracterización con todo el nivel superior que la tabla provee, el mayor rango en lo que a este aspecto se refiere, en muy pocas oportunidades y con niveles muy bajos están las caracterizaciones opuestas a lo esperado.

Figura 26. Doble presencia



Al contrario de la caracterización anterior, la categoría “algunas veces” para el tedio y malestar laboral es una constante de niveles muy altos en todas las especificidades de la misma, mientras que “siempre” y “casi siempre” solo se ven en un sector en específico.

Figura 27. Generalidades de la muestra.



Tanto para la aceptación en la realización de la encuesta como en el tratamiento de los datos personales, todos los encuestados dieron el 100% del porcentaje trabajado.

5.2. Resultados de análisis arrojados por la Matriz de Peligro

Los datos elaborados están basados en la cantidad de actividades organizacionales realizadas durante la emergencia sanitaria y el trabajo en caso, su calificación según la matriz.

- ❖ Complejidad rutinaria de la actividad realizada
- ❖ Clasificación del tipo de peligro
- ❖ Nivel de deficiencia
- ❖ Nivel de exposición
- ❖ Nivel de probabilidad
- ❖ Nivel de consecuencia
- ❖ Nivel de riesgo

Los resultados obtenidos en la aplicación de la Matriz de Peligro basada en la metodología de la GTC 45-2012 fueron:

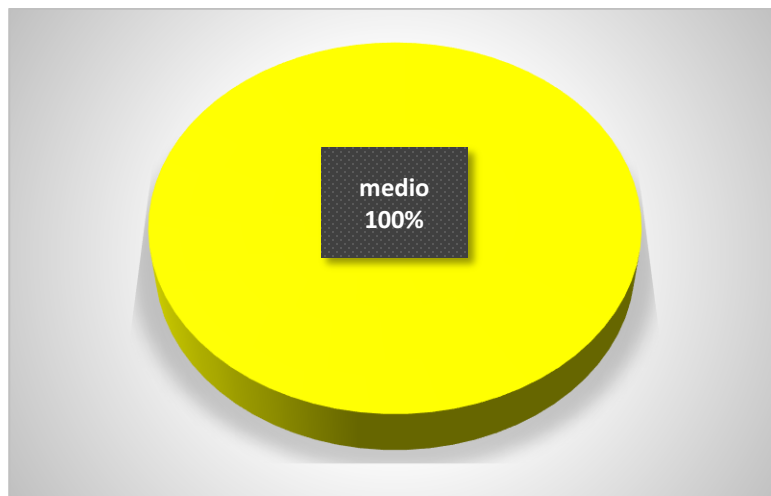
5.3. Análisis E Interpretación De Datos

Tabla 12.

Organización En El Trabajo

ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO		
Nivel de deficiencia	2	Se ha(n) detectado peligros que puedan dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existente es moderada o ambos.
Nivel de exposición	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto
Nivel de probabilidad	4	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible
Nivel de consecuencia	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad
Nivel de riesgo	40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad

Figura 28. Organización En El Trabajo



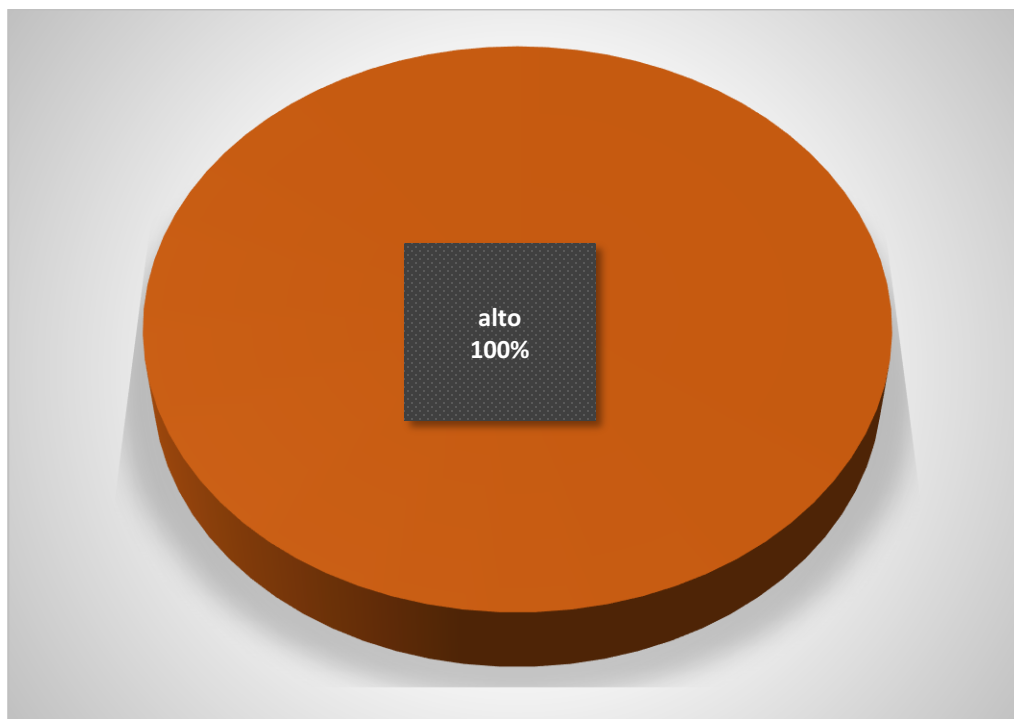
En el caso de “ORGANIZACION DEL TRABAJO”, el 100% de todas las áreas reflejan el riesgo en probabilidad Media, hallado por la suma del Nivel de Deficiencia y el Nivel de Exposición, lo que le procede una aceptación normal del riesgo y que puede continuar así o hacer algunas pequeñas mejoras.

Tabla 13.

Trabajo Activo Y Desarrollo De Actividades

TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES		
Nivel de deficiencia	6	Se ha(n) detectado peligro(s) que puedan dar lugar a consecuencias significativa(s) o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta o ambos
Nivel de exposición	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos
Nivel de probabilidad	18	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral
Nivel de consecuencia	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad
Nivel de riesgo	180	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360

Figura 29. Trabajo Activo Y Desarrollo De Actividades



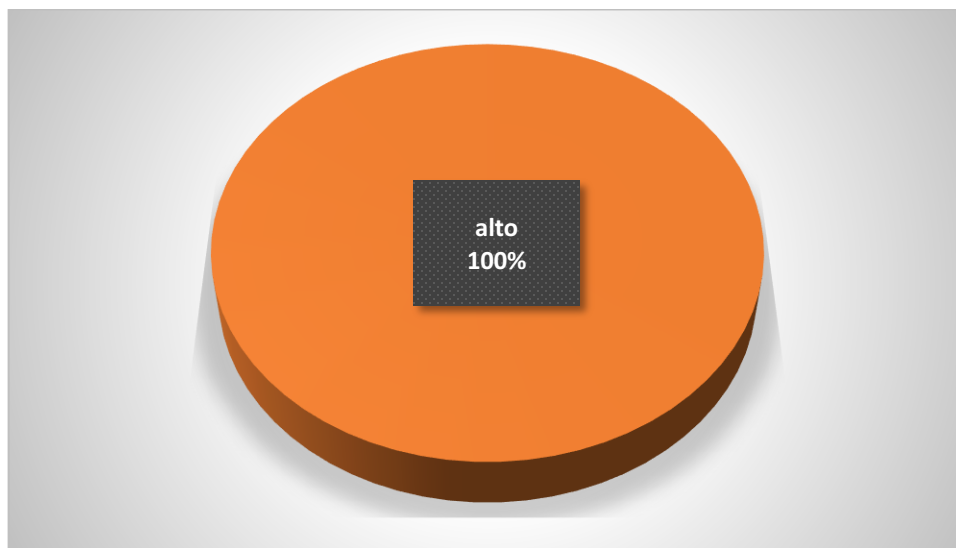
Para “TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES” sucede lo mismo que el anterior riesgo, El 100% de todas las áreas reflejan el riesgo en probabilidad Alta, Nivel del riesgo II, Aceptabilidad del riesgo Aceptable mejorar el control existente.

Tabla 14.

Demandas Psicológicas

DEMANDAS PSICOLÓGICAS		
Nivel de deficiencia	6	Se ha(n) detectado peligro(s) que puedan dar lugar a consecuencias significativa(s) o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta o ambos
Nivel de exposición	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos
Nivel de probabilidad	18	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral
Nivel de consecuencia	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad
Nivel de riesgo	180	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360

Figura 30. Demandas Psicológicas



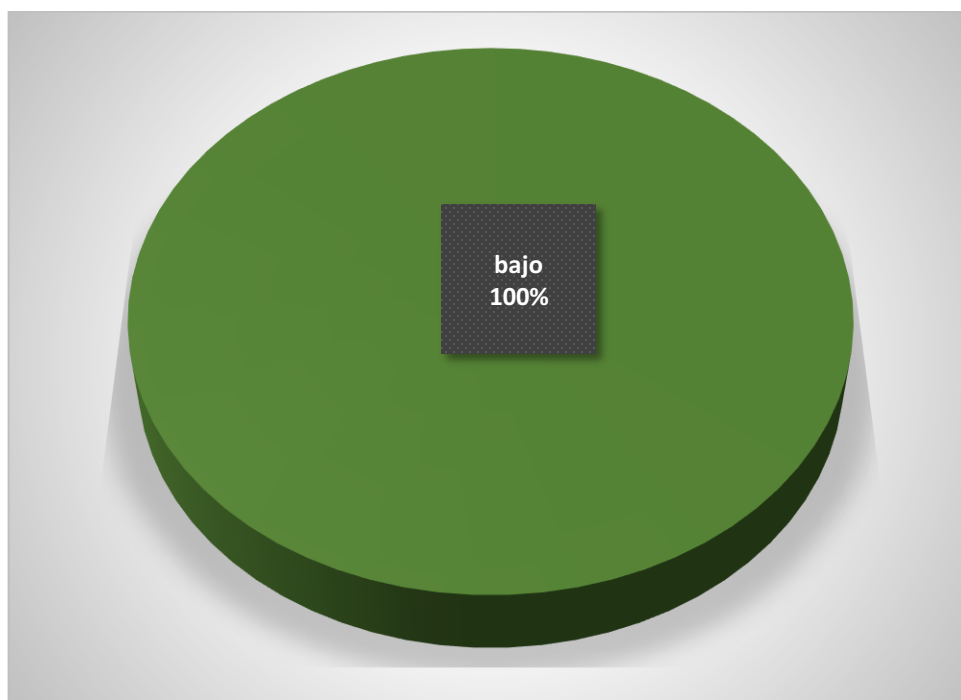
En el caso de “DEMANDAS PSICOLÓGICAS” el 100% de todas las áreas muestran un nivel Alto del riesgo, Nivel de Riesgo II, Aceptabilidad del riesgo a mejorar, lo que significa que hay una situación deficiente con alta exposición; dado que es una oportunidad que se presente de forma cotidiana en la vida laboral se deben hacer los ajustes necesarios para bajar el nivel del riesgo.

Tabla 15.

Violencia Y Acoso

VIOLENCIA Y ACOSO		
Nivel de deficiencia	2	Se ha(n) detectado peligros que puedan dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existente es moderada o ambos.
Nivel de exposición	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual
Nivel de probabilidad	2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable
Nivel de consecuencia	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad
Nivel de riesgo	20	Mantener las medidas de control existente, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aun es aceptable

Figura 31. Violencia Y Acoso



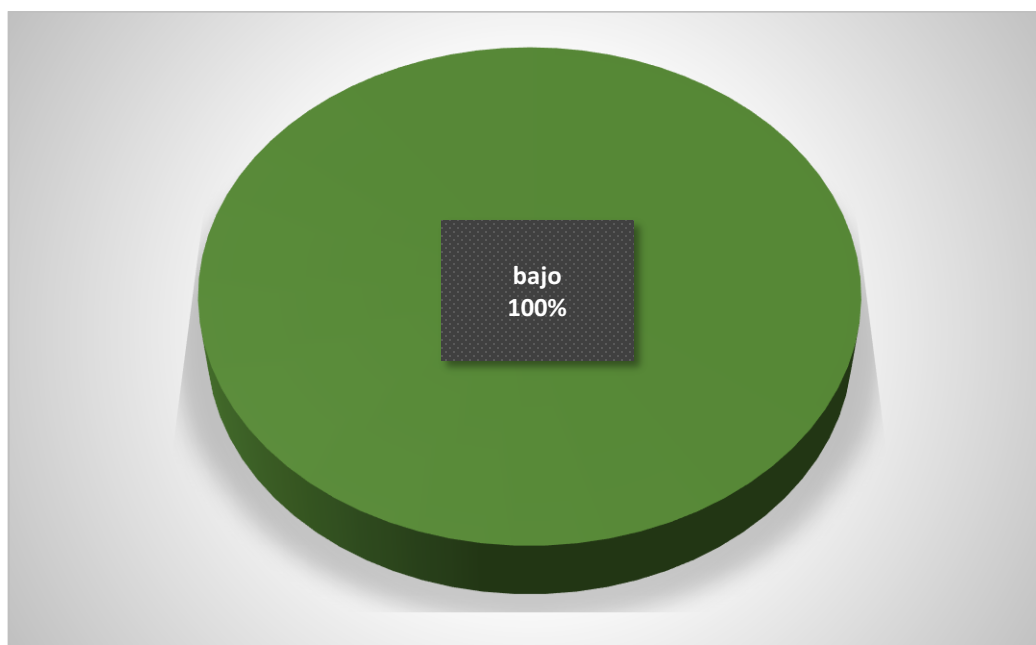
En el caso de “VIOLENCIA Y ACOSO”, el 100% de todas las áreas reflejan el riesgo en probabilidad Baja, lo que le determina que hay un muy buen manejo de este indicador.

Tabla 16.

Relaciones Internas Del Trabajo

RELACIONES INTERNAS DEL TRABAJO		
Nivel de deficiencia	2	Se ha(n) detectado peligros que puedan dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existente es moderada o ambos.
Nivel de exposición	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual
Nivel de probabilidad	2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable
Nivel de consecuencia	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad
Nivel de riesgo	20	Mantener las medidas de control existente, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aun es aceptable

Figura 32. Relaciones Internas Del Trabajo



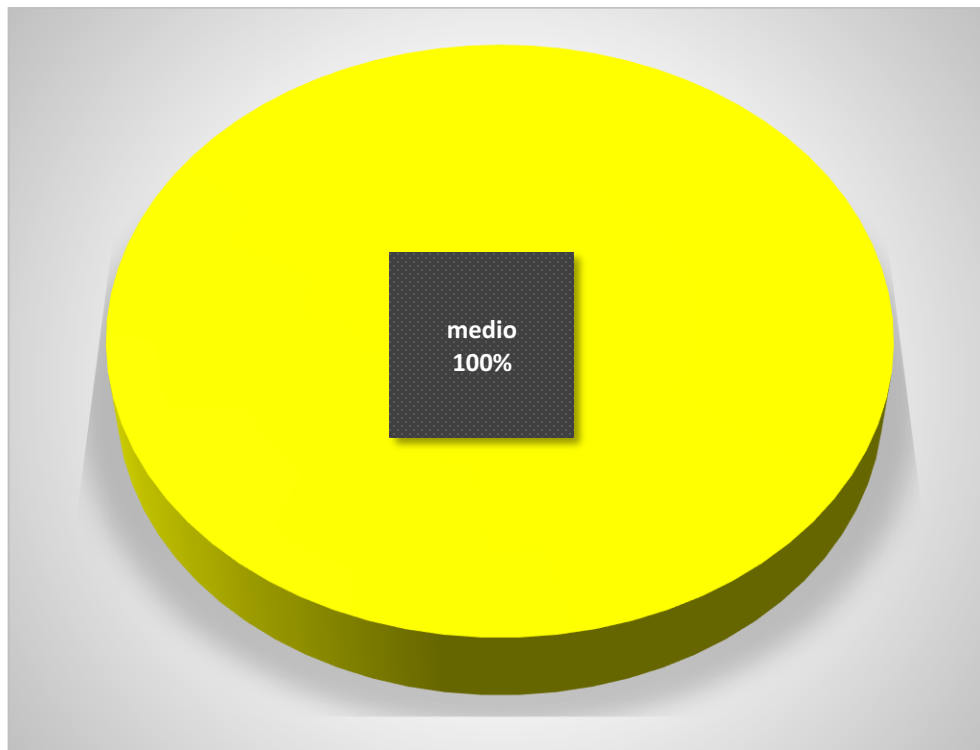
En el caso de “RELACIONES INTERNAS DEL TRABAJO”, el 100% de todas las áreas reflejan el riesgo en probabilidad Bajo, lo que le procede una aceptación muy buena pues no hay nada que corregir en este indicador.

Tabla 17.

Organización En El Trabajo. Doble Permanencia

ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO		
Nivel de deficiencia	2	Se ha(n) detectado peligros que puedan dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existente es moderada o ambos.
Nivel de exposición	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto
Nivel de probabilidad	4	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible
Nivel de consecuencia	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad
Nivel de riesgo	40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad

Figura 33. Organización En El Trabajo. Doble Permanencia



Para “DOBLE PRESENCIA”, El 100% de todas las áreas reflejan el riesgo en probabilidad Media, intervención Nivel del riesgo III, lo que implica que no sugiere cambios inmediatos ni de complicidad grave, Aceptabilidad del riesgo a mejorar si es posible.

La aplicación de los instrumentos utilizados nos permitió recolectar los datos socio demográficos y ocupacionales de las trabajadoras, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral durante la emergencia sanitaria COVID-19 y el trabajo en casa. Así mismo, permitió determinar la Aceptabilidad del riesgo en una escala: Aceptable mejorar el control existente, No aceptable o aceptable con control específico, Aceptable no requiere intervenir. Nivel del riesgo II, III, IV, Nivel de Probabilidad Medio, Alto, Bajo, conllevándonos a sugerir y recomendar implementar y mantener Controles Administrativos, Señalización y Advertencia

La observación directa y ayudadas con la Tabla de enfermedades Laborales Agentes Psicosociales, nos permitimos detectar los riesgos más comunes que se pueden llegar a presentar durante la emergencia sanitaria y el desarrollo del trabajo en casa encontrando lo siguiente:

- ✓ Estrés
- ✓ Carga mental
- ✓ Dolor de cabeza
- ✓ Dolor y fatiga muscular.
- ✓ Agotamiento
- ✓ Desgaste físico y mental
- ✓ Depresión
- ✓ Episodios depresivos
- ✓ Ansiedad
- ✓ Trastorno mixto de ansiedad y depresión
- ✓ Trastorno de pánico
- ✓ Trastorno de ansiedad generalizada
- ✓ Trastorno mixto ansioso-depresivo
- ✓ Reacciones a estrés grave

6. Conclusiones

- ❖ En términos generales la organización se encuentra en el nivel de riesgo “IV” manteniendo las medidas de control existentes para la ejecución de las actividades, brindando seguridad y protección a los colaboradores.
- ❖ La organización debería tomar medidas para minimizar la carga de trabajo adicional y asegurar que cualquier carga de trabajo adicional sea solo a corto plazo. Monitorear la carga de trabajo y el impacto en los trabajadores afectados para que los trabajadores individuales no trabajen más allá de las horas de trabajo acordadas y tomen períodos de descanso y tiempo libre.
- ❖ Toda organización en estos momentos debería determinar oportunidades para mejorar la forma en que gestiona los riesgos relacionados con COVID-19 e implementar las acciones necesarias. Esto incluye mantenerse informado sobre el estado de casos de COVID-19, nueva información sobre la enfermedad y actualizaciones sobre los controles y el tratamiento de infecciones. Implementar medidas y controles de seguridad adicionales si es necesario, teniendo en cuenta las implicaciones de seguridad de las nuevas medidas introducidas.

7. Recomendaciones

Hacemos el aporte de estas recomendaciones después de la investigación realizada y sus resultados, como también la búsqueda documental sobre consecuencias de Factores de riesgo psicosocial mediante el trabajo en casa durante la emergencia sanitaria COVID-19 y como evitarlos y que nos ayuda a mejorar las condiciones de nuestra labor, así como a prevenir enfermedades que nos puedan llegar a incapacitar

En este orden de ideas consideramos que las recomendaciones más importantes son:

- Realizar mejoras continuas en la seguridad y salud con respecto a todos los tipos de riesgo detectados.
- Establecer procesos para gestionar el impacto de la pandemia en la salud psicológica y el bienestar de los trabajadores.
- Promover una cultura de confianza, cuidado y apoyo reconociendo que los trabajadores individuales experimentan diferentes problemas y que las ansiedades o dificultades son válidas y respetadas.
- Posibilitar reuniones confidenciales periódicas (remotas o físicas, según corresponda) para discutir problemas y ansiedades y acordar formas de apoyar al trabajador.
- Permitir horarios de trabajo flexibles y tiempo libre.
- Ayudar a los trabajadores a establecer límites saludables entre el tiempo laboral y no laboral comunicándoles cuándo se espera que estén trabajando y disponibles, teniendo en cuenta la necesidad de flexibilidad.

- Ofrecer recursos adicionales para ayudar a los trabajadores a gestionar su propia salud psicológica y bienestar (por ejemplo, programas en línea, sitios web, acceso a profesionales que ofrecen asesoramiento sobre duelo y trauma, asesoramiento financiero).
- Adaptar roles y actividades para reducir los riesgos para los trabajadores vulnerables, si es posible.

Referencias

Ministerio del Trabajo. (2020). Abecé de MinTrabajo sobre las medidas excepcionales, ocasionales y temporales frente al COVID-19. Retrieved March 17, 2020, from Presidencia de la Republica website: <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2020/Abece-de-MinTrabajo-sobre-lasmedidas-excepcionales-ocasionales-y-temporales-frente-al-COVID-19-200313.aspx>

Dra. Nekane Balluerka Lasa Dra. Juana Gómez Benito Dra. M.^a Dolores Hidalgo Montesinos Dra. Arantxa Gorostiaga Manterola Dr. José Pedro Espada Sánchez Dr. José Luis Padilla García Dr. Miguel Ángel Santed Germán, (2020). Las Consecuencias Psicológicas De La Covid-19 y El Confinamiento Informe De Investigación, Uned, Universitat de Barcelona, Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea, Universidad de Granada, Universitas Miguel Hernández, Universidad de Murcia.

Recuperado de: <https://www.larepublica.co/analisis/pilar-ibanez-514336/riesgo-psicosocial-y-covid-3018324>

Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=iwMSPr91_TE&t=12042s

Referencias de otros recursos:

Constitución Política de Colombia.

Código Sustantivo del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo.

Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS; 1988

Recuperado De: https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf
<file:///C:/Users/casa2/Downloads/Dialnet-LosRiesgosLaboralesPsicosociales-5454011.pdf>

Recuperado de : https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Recuperado de : <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Recuperado de : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf>

Ministerio del Trabajo. Circular 0041. Lineamientos respecto del trabajo en casa (2020). Colombia.

Ministerio del Trabajo (2020). Por medio de la cual se dictan lineamientos respecto del trabajo en casa. (circular 041). Ministerio del Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

Recuperado de:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

Velazco, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales: Universidad del Norte, (I).

Recuperado de: www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/index.html

ANEXOS

Anexo A. Guía Técnica Colombiana GTC45

GUÍA TÉCNICA COLOMBIANA

**GTC
45**

2010-12-15

GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL



E: GUIDANCE FOR HAZARD IDENTIFICATION AND
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY RISK ASSESSMENT

CORRESPONDENCIA:

DESCRIPTORES: seguridad ocupacional; riesgo; riesgo
laboral; prevención de accidentes;
seguridad laboral; salud ocupacional.

I.C.S.: 13.100.00

Editada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC)
Apartado 14237 Bogotá, D.C. - Tel. (571) 8076888 - Fax (571) 2221435

Prohibida su reproducción

Primera actualización
Editada 2011-01-18

Anexo B. Consentimiento Informado Para La Aplicación De La Ficha de Caracterización

Factor de riesgo psicosocial en la vida laboral de las servidoras judiciales del Municipio de Florencia en el año 2020, ocasionado por el trabajo en casa por el COVID-19.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA APLICACIÓN DE LA FICHA DE CARACTERIZACIÓN

NOMBRES Y APELLIDOS	
CARGO	
DEPENDENCIA	

Yo _____ en calidad de trabajador de la entidad de la Rama Judicial y de forma voluntaria consiento a que las estudiantes Aracelis Marina de La Rosa Rudas, Claudia Lucia Rincón Arango, Sandra Milena Caro Rodríguez, Yorny Lorena Luna Robles de la Especialización en Gestión del Talento Humano de la Universidad Agustiniana apliquen la presente ficha de caracterización, con el objetivo de identificar los factores de riesgo psicosocial que pueden darse durante el trabajo en casa, como medida adoptada por el Consejo Superior de la Judicatura, ante la emergencia sanitaria presentada por el COVID-19.

Declaro que fui informada del alcance, objetivo y metodología, comprendo que tiene como fin hacer la identificación del riesgo al que nos encontramos expuestos en la organización durante el trabajo en casa, para hacer la investigación pertinente. La información derivada de dicho estudio hará parte del secreto profesional, no se revelará datos personales sensibles.

Firma escaneada (voluntario): _____

Anexo C. FICHA DE CARACTERIZACIÓN

Fecha de Aplicación: _____

Información Sociodemográfica

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla.

1. Sexo

Femenino	
Otro	

2. Edad

18 – 27 años	
28 – 37 años	
38 – 47 años	
48 años o más	

3. Estado Civil

Soltera	
Casada	
Unión Libre	
Separada	
Divorciada	
Viuda	
Otro ¿Cuál?	

4. Último nivel de estudios alcanzado (marque una opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico/tecnológico incompleto	
Técnico/tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Post-grado completo	
Post-grado incompleto	
Otro ¿Cuál?	

5. Estrato de los servicios públicos de su vivienda

1		4	
2		5	
3		6	

6. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

7. Número de personas que dependen económicamente de usted

Ninguno		3	
1		4	
2		Más	

8. Cargo

Funcionarias	
Empleadas	
Área Administrativa	
Otros	

9. ¿Hace cuantos años trabaja en la rama judicial?

Entre 5 a 10 años	
Más de 10 años	

10. Tipo de vinculación.

Propiedad	
Provisionalidad	

11. Uso del tiempo libre

Recreación y deporte	
Labores domésticas	
Estudio	
Ninguno	

12. Seleccione el tipo de salario

Mínimo Legal (S.M.L.M.V)	
De 1 a 3 salarios mínimos	
De 4 a 5 salarios mínimos	
De 5 a 6 salarios mínimos	
Más de 7 S.M.L.	

FACTORES EXTRALABORALES E INTRALABORALES

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado durante la permanencia en casa por causa de la emergencia sanitaria presentada por COVID-19.

13. Organización del trabajo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
¿Puedo tomar pausas activas cuando lo necesito?					
Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia es muy poco					
Puedo detener un momento mi trabajo para atender algún asunto personal.					
Puedo cambiar el orden de mis actividades en mi trabajo					
¿Los cambios de espacio laboral han sido beneficiosos? (presencialidad-trabajo en casa)					
Me he sentido respaldado por el director del Despacho durante el trabajo en casa					
Los equipos o herramientas con los que trabajo son adecuados y suficientes					

14. Trabajo activo y desarrollo de habilidades

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
¿Trabajo tiempo extra a mi jornada laboral?					
¿El trabajo en casa ha hecho que el horario habitual de mi jornada laboral cambie?					
¿Mi trabajo me exige desarrollar labores en días de descanso, festivos o fines de semana?					
¿Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin descanso?					
¿La cantidad de trabajo que manejo la puedo desarrollar de manera óptima de acuerdo a las condiciones actuales?					
¿El trabajo en casa disminuyó mis					

actividades laborales?					
------------------------	--	--	--	--	--

15. Demandas psicológicas

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
¿Mi trabajo exige mayor esfuerzo mental?					
¿Mi trabajo me exige atender muchos asuntos al mismo tiempo?					
¿En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido?					
¿Mi trabajo me exige mayor concentración?					
¿Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo en casa?					
La situación actual me ha generado alteraciones del sueño (insomnio, somnolencia), ¿angustia, preocupación o tristeza?					

16. Violencia y acoso

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
¿En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa?					
¿En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan?					
¿Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa?					

17. Relaciones al interior del trabajo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca
¿Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo?				
¿Hay integración en mi grupo de trabajo?				
¿En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros?				
¿Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas?				
¿Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo?				

18. Doble presencia

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca
¿Siente sensación de aislamiento y desinterés por el trabajo en casa?				
¿Siente agotamiento mental?				
¿Siente cansancio, fatiga, ardor o molestia visual?				
¿Siente cansancio físico, tedio o desgano?				
¿Siente dificultad para concentrarse y cumplir con sus deberes laborales?				
¿Siente que tiene sobrecarga laboral por las nuevas condiciones de trabajo?				

Tabla No. 1 Fuente propia basada en la Batería de riesgo psicosocial

Gracias por su valioso tiempo.

