

**Impacto de la modalidad trabajo en casa y sus afectaciones en el bienestar de los
trabajadores de la empresa Marcas Vitales BMV**

Laura Denis Villate Guzmán

Gabrielle Alexandra Rojas Perdomo

Universitaria Agustiniana
Facultad dirección de posgrados
Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá, D.C
2022

**Impacto de la modalidad trabajo en casa y sus afectaciones en el bienestar de los
trabajadores de la empresa Marcas Vitales BMV**

Laura Denis Villate Guzmán

Gabrielle Alexandra Rojas Perdomo

Director

Liz Katherine Ariza M.

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento
Humano

Universitaria Agustiniana

Facultad dirección de posgrados

Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá, D.C

2022

Resumen

El objetivo central de la investigación es dar a conocer el impacto que generó en el bienestar de los trabajadores la modalidad de trabajo en casa en la empresa Marcas Vitales BMV, debido al plan de contingencia sanitaria que se desencadenó en Colombia por el ingreso y propagación del coronavirus que causa el síndrome respiratorio agudo severo (COVID – 19) debido a su potencial pandémico. Siguiendo los parámetros establecidos en el marco normativo establecido por el gobierno nacional alineados con las directrices establecidas por la Organización Mundial de la Salud “OMS”, la empresa Marcas Vitales implementó la modalidad de trabajo en casa como alternativa para el desarrollo de sus actividades comerciales, generando un impacto negativo en el bienestar de sus trabajadores por la omisión de algunos requisitos exigidos para tal fin en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012. Mediante la realización y análisis de encuestas a los trabajadores de la empresa Marcas Vitales BMV se pretende identificar los factores que están jugando en contra del bienestar que generan cargas de angustia, ansiedad, estrés y afectación en su entorno familiar, laboral y social.

Palabras clave: Trabajo en casa, familia, roles, conciliación y calidad de vida.

Abstract

The main objective of the research is to show the impact generated in the welfare of workers by the modality of working at home in the company Marcas Vitales BMV, due to the health contingency plan that was triggered in Colombia by the entry and spread of the coronavirus that causes severe acute respiratory syndrome (COVID - 19) due to its pandemic potential. Following the parameters established in the regulatory framework established by the national government aligned with the guidelines established by the World Health Organization "WHO", the company Marcas Vitales implemented the modality of working at home as an alternative for the development of its commercial activities, generating a negative impact on the welfare of its workers due to the omission of some requirements demanded for this purpose in Law 1221 of 2008 and Decree 884 of 2012. Through the realization and analysis of surveys to workers of the company Marcas Vitales BMV, it is intended to identify the factors that are playing against the welfare that generate loads of anguish, anxiety, stress and affectation in their family, work and social environment.

Key words: Homework, family, roles, conciliation, and quality of life.

Tabla de contenido

1. Problema de Investigación	9
1.1 Descripción del problema.....	10
1.2 Formulación del problema	10
2. Justificación.....	11
3. Objetivos	12
4.1 Objetivo General	12
4.2 Objetivos específicos.....	12
4. Marco Referencial	13
4.1 Antecedentes	13
5.2 Marco Legal	16
5. Análisis de Resultados	21
5.1 Diseño Metodológico	21
5.1.2 Tipo de investigación	21
5.3 Evaluación del estrés durante el último año realizando trabajo en casa.....	22
5.4 Análisis de información y resultados	23
5.4.1 Datos demográficos.....	24
5.5 Encuesta para la evaluación del estrés	24
5.6 Resultados encuesta sobre factores psicosociales extralaborales relacionadas con las condiciones de la zona donde vive	47
5.7 Resultados Encuesta sobre factores Psicosociales extralaborales relacionadas con la vida fuera del trabajo.....	53
6. Discusión.....	63
7. Conclusiones	66
8. Recomendaciones.....	67
9. Referencias	68

Lista de figuras

Figura 1. Dolores en el cuello y espalda tensión muscular..	24
Figura 2. Problemas gastrointestinales ulcera péptica acidez..	25
Figura 3. Problemas respiratorios.....	26
Figura 4. Dolor de cabeza..	26
Figura 5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.....	27
Figura 6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos	28
Figura 7. Cambios fuertes en el apetito.....	29
Figura 8. Dificultad en las relaciones familiares.....	30
Figura 9. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades	31
Figura 10. Sensación de aislamiento y desinterés.....	32
Figura 11. Dificultad en las relaciones con otras personas..	32
Figura 12. Sentimiento de sobrecarga de trabajo..	33
Figura 13. Dificultad para concentrarse olvidos frecuentes.....	34
Figura 14. Aumento en el número de accidentes de trabajo..	35
Figura 15. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida. .	35
Figura 16. Cansancio, tedio o desgano.	36
Figura 17. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad..	37
Figura 18. Deseo de no asistir al trabajo (conectarse).	37
Figura 19. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace. .	38
Figura 20. Dificultad para tomar decisiones. .	38
Figura 21. Deseo de cambiar de empleo. .	39
Figura 22. Sentimiento de soledad y miedo.....	40
Figura 23. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.	41
Figura 24. Sentimiento de angustia preocupación y tristeza.....	42
Figura 25. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.....	43
Figura 26. Sentimientos de que “no vales nada”, o “no sirve para nada”.....	43
Figura 27. Consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.....	44
Figura 28. Sentimiento de que está perdiendo la razón.....	45
Figura 29. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.	45
Figura 30. Sensación de no poder manejar los de la vida..	46

Figura 31. Es fácil adecuar los puestos de trabajo en su hogar.....	47
Figura 32. Tiene que realizar varios cambios locativos.	48
Figura 33. La zona donde vivo es segura.	48
Figura 34. En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia.	49
Figura 35. Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden.	49
Figura 36. Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones..	50
Figura 37. Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte.	51
Figura 38. Las condiciones de mi vivienda son buenas..	51
Figura 39. En mi vivienda hay servicios de agua y luz.....	52
Figura 40. Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero..	52
Figura 41. Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo..	53
Figura 42. Me queda tiempo para actividades de recreación..	53
Figura 43. Fuera de la jornada laboral tengo tiempo suficiente para descansar.....	54
Figura 44. Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar.....	54
Figura 45. Tengo tiempo para compartir con mi familia y amigos.	55
Figura 46. Tengo buena comunicación con las personas cercanas.	55
Figura 47. Las relaciones con mis amigos son buenas.....	56
Figura 48. Converso con personas cercanas sobre diferentes temas.....	56
Figura 49. Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas.....	57
Figura 50. Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas..	57
Figura 51. Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan..	58
Figura 52. Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo.....	58
Figura 53. La relación con mi familia cercana es cordial..	59
Figura 54. Mis problemas familiares me quitan la energía que necesito para trabajar..	59
Figura 55. Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa.....	60
Figura 56. Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo..	60
Figura 57. El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos..	61
Figura 58. Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar...61	
Figura 59. En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar.....	62

Perfil de los integrantes

Gabrielle Alexandra Rojas Perdomo

Profesional en Administración de Empresas egresada de la universidad Surcolombiana. Apasionada por el aprendizaje continuo, lo cual ha significado para mi trayectoria profesional, una gran ventaja en la medida en que presto especial interés a la mejora de las tareas y los procesos en los cuales me involucro. Con 20 años de experiencia en múltiples áreas de mi campo laboral, específicamente en el sector de ventas y servicios retail como administradora de grandes superficies. Como profesional doy gran importancia a la innovación, valorando la creatividad y el detalle.

Laura Denis Villate Guzmán

Administradora en seguridad y salud en el trabajo, egresada de la universidad minuto de dios, estudiante de especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano. con 3 años de experiencia en el diseño, implementación y mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Mis competencias me permiten evaluar interdisciplinariamente situaciones y emitir conceptos o recomendaciones con conciencia social y ética.

1. Problema de Investigación

El impacto generado por la crisis sanitaria obligó a las organizaciones, las personas y a todos los sectores productivos a cambiar su estilo tradicional de vivir, laborar y estudiar; por lo cual, fue necesario adaptarse a nuevas formas de subsistencia en todos sus ámbitos, desencadenando afectaciones físicas, mentales y emocionales. La magnitud de la crisis con ocasión de la pandemia ha impactado la economía a escala mundial, afectando de forma directa los puestos de trabajo. El confinamiento obligatorio, exigió a las empresas reinventarse, teniendo que recurrir a herramientas y estrategias como respuesta a la crisis para lograr mantenerse a flote y seguir abiertas. El impacto social ha sido devastador, ante el aislamiento, la vida familiar se trastorna, con consecuencias negativas en la salud mental, las cuales repercuten en el entorno laboral, afectando la productividad.

El trabajo es fundamental para la vida humana, pues le permite suplir sus necesidades, lo que implica un esfuerzo físico y mental que va directamente relacionado con la salud y la calidad de vida de las personas. El entorno laboral, es determinante en la satisfacción y la productividad e influye en el comportamiento de los individuos; por lo tanto, repercute directamente en su calidad de vida. Teniendo en cuenta, que el grado de satisfacción laboral está determinado por la percepción que el trabajador tenga de la organización y el entorno donde desarrolla sus funciones, las organizaciones deben optar por implementar estrategias que contribuyan al bienestar físico y mental de los trabajadores, a fin de eliminar las tensiones emocionales que surgen con la ejecución de las actividades laborales en situación de pandemia, donde lo cotidiano se vio alterado por la ejecución de medidas preventivas para contener el brote de COVID-19.

En Colombia, la modalidad de trabajo en casa surge de la política económica sanitaria como respuesta inmediata a las circunstancias excepcionales, ocasionadas por la enfermedad de coronavirus, obligando al trabajador a salir del ambiente de la empresa para desarrollar su labor en casa, con un mínimo de derechos que se fueron regulando en la medida en que se hizo necesario, generando una migración masiva de puestos de trabajo hacia la virtualidad.

El trabajo en casa se encuentra definido en la Ley 2088 de 2021: “Regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral” (Artículo 4, Ley 2088 de 2021).

Criterios aplicables al trabajo en casa son:

Coordinación: Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

Desconexión laboral: Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

1.1 Descripción del problema

Teniendo en cuenta la normatividad aplicable, se presenta como problema de investigación, la implementación del trabajo en casa en Marcas Vitales BMV, empresa especializada en servicios de mercadeo, publicidad y suministro de personal a nivel nacional, con un total de 63 trabajadores, contratados de manera directa, bajo la modalidad de contrato obra labor.

Ante las circunstancias, algunos de sus colaboradores se vieron obligados a emigrar a la virtualidad laboral desde sus hogares, sintiéndose vulnerados por el mal manejo de esta modalidad de trabajo durante el periodo comprendido de julio 2020 a julio 2021, con consecuencias negativas por el prolongado aislamiento, asociado a la falta de contacto con sus familias, amigos, compañeros de trabajo y pérdida de control de horarios en sus jornadas laborales, que desencadenaron en problemas de salud mental y afectación en su entorno familiar.

Debido a esta situación, la empresa Marcas Vitales BMV vio comprometida su productividad, evidenciando el impacto de la modalidad de trabajo en casa en sus colaboradores, lo que se tradujo en sobrecostos y pérdidas económicas. De igual forma, la fuerza laboral tuvo deficiencias en su desempeño, con incremento de incapacidades y rotación de personal, derivados de la afectación de su bienestar físico, mental y emocional en conjunto con el sobre esfuerzo laboral aunado a un descontrol en las jornadas laborales para lograr cumplir con sus funciones.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es el impacto que generó la modalidad de trabajo en casa y sus afectaciones en el bienestar de los trabajadores de la empresa Marcas Vitales BMV durante el periodo comprendido entre julio de 2020 a julio de 2021?

2. Justificación

En Colombia desde el año 2021, se reglamentó la ley 2088 de 2021 con la cual se busca promover la adopción de la modalidad trabajo en casa en cumplimiento de la política sanitaria de contención de propagación del COVID-19 en el país. Con unas características específicas para su implementación las cuales son:

La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa.

La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores.

El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas.

Esta investigación busca identificar la manera en que el trabajo en casa es percibido por los trabajadores de Marcas Vitales como una alternativa laboral que va en contra de su bienestar, generando afectación en el entorno laboral, familiar y social. Cabe resaltar, que su implementación se originó en la coyuntura por la emergencia sanitaria y las empresas no estaban preparadas para asumir este reto, obligándolas a improvisar dándole manejo mientras el gobierno nacional emitía la reglamentación correspondiente.

La Ley 2088 de 2021, permitió a las empresas detectar áreas de mejora, adoptando las medidas correctivas sin tener que improvisar, debiendo reorganizarse y adaptar sus procesos de trabajo en conjunto con la capacitación de su fuerza laboral, quienes no estaban familiarizados con la nueva forma de trabajo, pues para la gran mayoría esta práctica les resultaba totalmente desconocida. Inicialmente, la vieron como una oportunidad para lograr flexibilizar su horario laboral, compartiendo los espacios del hogar y adaptando sus sitios de trabajo para el desarrollo de sus funciones. A medida que avanzaba el proceso, se dieron cuenta que esta alternativa les representaba afectaciones en su entorno laboral y generaba un desequilibrio entre los temas personales y familiares al ver afectada su salud física, mental y emocional.

3. Objetivos

4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el trabajo en casa y la afectación en el bienestar de los trabajadores de la empresa Marcas Vitales BMV, durante la contingencia ocasionada por el COVID-19.

4.2 Objetivos específicos

Analizar, el cumplimiento de la norma ley 2088 de 2021 en Marcas Vitales y su aporte al proceso de implementación del trabajo en casa durante la emergencia sanitaria.

Identificar los factores determinantes que inciden en la sobrecarga laboral en los trabajadores de la empresa Marcas Vitales BMV.

Identificar el impacto en entorno familiar, laboral y social durante la implementación del trabajo en casa a los trabajadores de la empresa Marcas Vitales BMV durante la contingencia sanitaria.

Medir los resultados obtenidos a través de un instrumento de investigación que permitan identificar los factores relevantes que determinaron la sobrecarga laboral y afectación del entorno familiar, laboral y social de los trabajadores de la empresa Marcas Vitales.

4. Marco Referencial

4.1 Antecedentes

El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declara la pandemia por COVID -19. En Colombia, el gobierno nacional dispuso de actos legislativos y medidas extraordinarias, cuyo único objetivo era mitigar y hacer frente a la crisis con ocasión de la emergencia sanitaria.

En concordancia con las políticas públicas debido al brote de la enfermedad por coronavirus, las empresas tuvieron que tomar medidas de alguna manera forzadas, teniendo en cuenta que implementar otra modalidad de trabajo no formaba parte de su operación en materia laboral, para poder dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el gobierno nacional y así evitar el deterioro del tejido productivo. La implementación de modalidades de trabajo flexibles que involucran diversas formas de vinculación laboral entre los que se destacan el teletrabajo y el trabajo en casa; gracias al favorecimiento de los avances tecnológicos, se convirtieron en una alternativa viable para los trabajadores que decidieron acogerse a esta posibilidad, facilitando su paso a la nueva realidad, pues es indudable que figuras como el teletrabajo y el trabajo en casa se han convertido en una tendencia mundial.

Como alternativa para promover el distanciamiento social y disminuir el contagio por COVID-19, el gobierno nacional impulsó el teletrabajo, el cual se fundamenta en el desarrollo de las tecnologías de la información. Alonso y Cifre (citado en Sierra, Escobar y Melo 2016) afirma que esta modalidad, que no es nueva en el mundo, tuvo sus inicios a mediados de los años 70's, producto de la crisis energética sufrida en Norteamérica, y ha tenido un incremento importante en su implementación a partir de la década de los 80's y 90's debido al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, especialmente Estados Unidos, Europa y algunos países de Latinoamérica.

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en el Artículo 2, Ley 1221 de 2008 como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. Asimismo, establece las modalidades de teletrabajo el cual puede adoptar las siguientes formas:

Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

Móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Suplementarios: son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Según el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTIC, “Dentro de las principales ventajas podemos decir que el teletrabajo aumenta la productividad y reduce los costos fijos en las empresas, mejora la calidad de vida de los trabajadores e incentiva el trabajo en equipo, promueve la inclusión social, aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reduce los índices de contaminación e impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías”.

El trabajo en casa surge como medida excepcional, ocasional y temporal, para contener la expansión de la enfermedad del COVID-19, pues muchas empresas no contaban con una infraestructura que permitiera dar cumplimiento al distanciamiento social y adicionalmente ante las comorbilidades padecidas por un porcentaje de la población de trabajadores, el Ministerio de Salud y Protección Social emitió la Resolución 666 de 2020 (derogada por el Artículo 9 de la Resolución 777 de 2021) mediante el cual se adoptó el protocolo general de bioseguridad, con el objeto de que las empresas dieran manejo adecuado a la pandemia; razón por la cual, fue necesario que se realizara la migración a la modalidad de trabajo en casa.

Debido a la dinámica laboral originada por la emergencia sanitaria, el Ministerio de Salud y Protección Social mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, fijó las disposiciones generales relacionadas con el trabajo en casa, modalidad que difiere de forma significativa del teletrabajo como lo estipula el Decreto 491 de 2020. De igual manera, mediante la circular 021 de 2020 se incluyó esta modalidad de trabajo como política de protección del empleo en situación de emergencia sanitaria y crisis económica del país. El trabajo en casa es una alternativa temporal implementada para la contención del COVID-19, la cual resulta útil siempre que las actividades de los trabajadores se puedan desarrollar desde sus hogares, previo acuerdo con los empleadores en la medida en que las funciones del cargo lo permitan.

El Ministerio del Trabajo por medio de la Circular 041 de 2020 estableció los lineamientos sobre la relación laboral, teniendo en cuenta que la coyuntura por la emergencia sanitaria exige la implementación del trabajo en casa y hace énfasis en los siguiente:

No hay que invadir los espacios personales y familiares del trabajador, puesto que se debe propender por el sano equilibrio entre lo laboral, personal y familiar; por esta razón, el empleador debe respetar el trabajo según lo pactado, garantizando sus derechos laborales, sindicales y de seguridad social, puesto que la relación laboral permanece vigente. La asignación de cargas laborales debe estar acorde con la jornada de trabajo y los descansos de deben respetar. De igual manera, debe notificar a la ARL sobre la implementación del trabajo en casa y esta a su vez debe incluir los trabajadores dentro de sus actividades de promoción y prevención. El empleador debe propender por la retroalimentación permanente a sus trabajadores y estar presto a solucionar cualquier dificultad, asimismo debe suministrar los mecanismos de comunicación a lugar. Con relación a los aspectos de bienestar, el empleador debe hacer seguimiento.

Como consecuencia de la eliminación del desplazamiento hacia la empresa, la flexibilización de horarios y el apoyo tecnológico, el trabajo en casa permite conciliar la vida laboral con la vida personal. Para lo cual cuenta con la garantía de desconexión laboral establecida en las Circulares 21 y 41 del Ministerio del Trabajo, donde se hace énfasis en el respeto por su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, entre otros, así como la no asignación de tareas por fuera del horario laboral.

Aun así, no se puede precisar hasta qué punto el trabajo en casa impacta la calidad de vida de los trabajadores, pues al ser una modalidad alternativa y relativamente nueva, sumado a la falta de experiencia por parte de las empresas y los trabajadores, que asumieron el reto de llevar sus actividades laborales hasta su hogar, es imperante investigar si hay realmente un equilibrio entre lo laboral y personal o existe un nivel de afectación en su calidad de vida; por lo tanto, es importante establecer la relación entre salud y trabajo, teniendo en consideración los factores que inciden en los niveles de estrés, los riesgos psicosociales extralaborales relacionados con las condiciones donde vive y la vida fuera del trabajo.

La coyuntura por la emergencia sanitaria fortaleció las empresas y entidades que implementaron las modalidades de trabajo antes mencionadas, considerando el apoyo que representa el avance tecnológico y la percepción positiva de los trabajadores y empleadores, pues es vista como una oportunidad de incrementar la competitividad, así como la optimización de recursos.

Con la llegada del COVID-19, surgieron las políticas sanitarias de contención de la propagación, tales como las restricciones de movilidad para incentivar el distanciamiento físico y evitar las aglomeraciones para romper con la cadena de transmisión del coronavirus, con lo cual se impulsó el trabajo remoto en sus distintas modalidades. Según MinTIC (2020): “en 2020 el incremento de teletrabajadores fue de un 71% con respecto a 2018, cuando solo había 122.278”.

En Colombia, las modalidades de trabajo durante la crisis sanitaria derivada del COVID-19 según encuesta realizada entre el 17 y el 23 de abril de 2021, aunque no es una muestra representativa, arrojó los siguientes resultados: 13,33% teletrabajo, 16,52 trabajo presencial y 70,14 trabajo en casa.

Según estudios del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTIC, “En 2020, 4 de cada 10 empresas en Colombia habían implementado una modalidad de trabajo remoto. 18% habían implementado teletrabajo, de los cuales un 75% de las empresas lo hicieron bajo el modelo de trabajo autónomo, el 17% suplementario y un 8% móvil. El 12% habían implementado el teletrabajo en el pasado y lo abandonaron y el 19% estaban con la modalidad de trabajo en casa” (Min TIC 2020).

Los estudios realizados por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTIC a finales de 2021, determinaron: “Cerca del 53% de los empleados públicos trabajaban desde casa. Las cifras muestran una satisfacción por parte de los servidores públicos, pues el 53% trabaja desde casa, el 41% teletrabaja y el 6% hace trabajo remoto” (Min TIC 2020).

5.2 Marco Legal

Los cambios originados por la globalización generaron una gran transformación en los entornos laborales, dando origen al término teletrabajo y posteriormente surge el trabajo en casa. El trabajo en casa forma parte de las modalidades sustraídas del trabajo presencial, el cual es regido por la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021. A pesar de ser semejante al teletrabajo el cual está definido por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto Reglamentario 884 de 2012, tiene muchas diferencias, el primero fue adoptado por la contingencia, como una medida para mitigar la pandemia en donde el contrato no se modifica y el horario laboral es el mismo que tenía cuando laboraba en las instalaciones de la empresa y el segundo tiene un contrato especial, no hay horario.

El 30 de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OIT) declaró la epidemia de COVID -19. Posteriormente, el 11 de marzo de 2020 anunció que esta nueva enfermedad era

declarada pandemia a causa de su alto nivel de propagación y mortalidad. El 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social mediante Resolución número 385 del 12 de marzo de 2020 “Declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID -19 y se adoptan las medidas preventivas para evitar su propagación, obligando a las entidades públicas y empresas privadas a adoptar las medidas pertinentes”.

El 17 de marzo de 2020, la presidencia de la república expidió el Decreto 417 de 2020 “por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional”. Mediante las facultades constitucionales conferidas en el artículo 215 de la Constitución Política y la Ley 137 de 1994.

El Artículo 215 de la Constitución Política de Colombia establece: “Cuando sobrevengan hechos distintos de los previstos en los artículos 212 y 213 que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden económico, social y ecológico del país, o que constituyan grave calamidad pública, podrá el Presidente, con la firma de todos los ministros, declarar el Estado de Emergencia por períodos hasta de treinta días en cada caso, que sumados no podrán exceder de noventa días en el año calendario”, con el fin de conjurar la crisis e impedir sus efectos. Lo anterior, se establece como respuesta a la pandemia que se constituye como calamidad pública y corresponde a la alteración del orden económico, social y ecológico dando origen a una situación de excepción. Cabe resaltar que los estados de excepción dan poder al estado para restringir o suspender algunos derechos ciudadanos tales como la libertad de movilidad, teniendo en cuenta que la prioridad es la defensa o seguridad nacional.

De igual manera, la Ley Estatutaria 137 de 1994 que regula los estados de excepción en Colombia, otorga las facultades al gobierno como mecanismo de respuesta ante situaciones que alteren la normalidad de un estado al perturbar la paz del orden interno con ocasión de hechos catastróficos o una pandemia.

Asimismo, el Ministerio del trabajo emitió la Circular número 021 el 17 de marzo de 2020, por medio del cual “Se adoptaron las medidas de protección del empleo con ocasión de la fase de COVID – 19 y de la declaración de la emergencia sanitaria”. Según la Circular 021 se considera Trabajo en casa cuando “Una persona tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual” (Ley 1221, 2008). En resumen, el trabajo en casa no exige los

requerimientos que rigen el teletrabajo, debido a que es una alternativa para desarrollar actividades laborales durante la emergencia sanitaria.

Teniendo en consideración que la pandemia se trata de un suceso temporal y haciendo mención del artículo 25 de la Constitución Nacional que dicta lo siguiente: “Es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”, se implementó las medidas de contingencia con el teletrabajo y el trabajo en casa con el objetivo de evitar la pérdida del empleo. De igual forma, clarifica los términos trabajo en casa y teletrabajo.

Al establecerse el trabajo en casa como alternativa laboral para dar continuidad a la productividad debido a la emergencia de salud pública, se determinó la necesidad de decretar un marco legal que brindara seguridad y garantías tanto a los trabajadores como a los empleadores sobre su aplicación, pues no existía normatividad relacionada con la protección del empleo ante circunstancias excepcionales como la pandemia del COVID -19, la cual impide al trabajador el desarrollo de sus funciones laborales de manera presencial. Este hecho dio origen a la figura trabajo en casa; por esta razón, el 12 de mayo de 2021 se firmó la Ley 2088, “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”. Con esta ley, se logra proteger el empleo al contar con herramientas jurídicas para resguardar los puestos de trabajo durante la pandemia. Del mismo modo, permite a los trabajadores y empleadores recurrir a la modalidad de trabajo en casa por un periodo de hasta tres meses, los cuales se pueden prorrogar por un periodo igual, según se requiera o hasta que finalice la pandemia del COVID - 19. Con relación a los términos del contrato laboral, estos no se modifican, ya que los trabajadores cuentan con los mismos derechos y garantías pactadas, los cuales no se pueden desmejorar y el trabajador tendrá la garantía de disfrutar sus descansos a que tiene derecho, incentivando el sano equilibrio de su vida laboral, familiar y personal. Considerando que la Ley 2088 de 2021 en su Artículo 1 establece el objeto y campo de aplicación e indica claramente que no habrá variación en las condiciones laborales pactadas al inicio de la relación laboral. Es decir, que lo único que cambia es el sitio donde el trabajador va a realizar sus labores, lo demás es inmodificable.

Por su parte, el Artículo 2 de la Ley 2088 de 2021 de Colombia establece como trabajo en casa “La habilitación temporal al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente realiza sus funciones, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se

presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones”.

Como se evidencia, la definición habla de “privilegiar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones”, pues se considera que, si no se utilizan las telecomunicaciones, no se presenta la calidad de trabajo en casa, ya que esta es la principal sin decir única herramienta con la que cuenta el trabajo en casa para su funcionamiento.

Adicional, La ley 2088 de 2021, presenta algunas garantías en la habilitación del ejercicio del trabajo en casa, citadas en el Artículo No.3, que son:

La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa.

La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores.

El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas.

Es decir el trabajo en casa no solamente puede llegar a mejorar la calidad de vida del trabajador, brindarle nuevas oportunidades, flexibilidad de tiempo y autonomía, sino que puede permitir el mejoramiento en el rendimiento global de una empresa que pretende escalar a grandes niveles su productividad, sin requerir a sus trabajadores de forma presencial sin la necesidad de tener menos trabajo o cambiar el contenido de sus labores, sino la forma y el cómo desarrollar dichas estrategias y actividades laborales.

En conclusión, son muchos los beneficios relacionados con la adaptación del trabajo en casa, y es ampliamente recomendada su implementación para diferentes actividades del conocimiento y la información. (Tapasco O., y Giraldo, J., 2016). Sin embargo, quedan factores por identificar que deben ser analizados no solo de forma global sino de forma particular. Pues si bien es una modalidad que aporta y permite el mejoramiento de muchos aspectos tanto económicos como sociales en nuestro país, se debe comprender que existen empresas, trabajadores y trabajos que requieran de una implantación presencial del desarrollo de este.

Dentro de los hallazgos identificados podemos destacar que, a pesar de los resultados positivos obtenidos en la encuesta, se logró evidenciar que el trabajo en casa genera efectos físicos, psicológicos y emocionales negativos, los cuales dependen de factores individuales y ambientales.

Trabajar desde casa bajo las condiciones que exigía la nueva realidad, donde el confinamiento, las restricciones para poder desplazarse y socializar abiertamente con los demás, exigió cambiar los hábitos de forma drástica; estos factores, dificultaron el proceso de adaptación para asumir esta nueva modalidad de trabajo. Por un lado, la percepción de la sociedad respecto a la pandemia, por otro lado, las condiciones de aislamiento; por lo tanto, podemos afirmar que las condiciones y el tiempo de exposición a situaciones que son percibidas como peligrosas (pandemia), exigentes (trabajo en casa), generan una serie de emociones que impactan de forma positiva o negativa a los individuos.

En esta modalidad se imponen unas obligaciones adicionales al empleador en el SG- SST. Es fundamental la evaluación del lugar de trabajo y la implementación de acciones de prevención e intervención de los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los teletrabajadores. Por esta razón, el Ministerio del Trabajo, en el Decreto 884 de 2012, dispone que el empleador debe:

Afiliar al trabajador en casa al Sistema de Seguridad Social Integral, especificando la clase de riesgo del centro de trabajo del que depende el trabajador, conforme a la clasificación de actividades económicas.

Especificar el lugar en el que se desarrollara la labor.

Verificar las condiciones del lugar destinado al desarrollo del trabajo y el cumplimiento de las condiciones de SST. Esto a partir de un diagnóstico inicial, en donde el empleador debe establecer las medidas de prevención y control sobre el aseo y el orden del puesto de trabajo, los riesgos eléctricos, riesgos locativos, riesgos de desplazamientos y emergencias.

También se determinarán las condiciones de salud, como los hábitos y estilos de vida y trabajo saludables, al igual que los riesgos biomédicos presentes.

Hay que asegurar que el trabajador realice un auto reporte de las condiciones de trabajo antes de iniciar su labor.

Establecer las horas diarias y los días de la semana en que el trabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la jornada laboral.

Lo anterior ha provocado que el empleador tenga la carga de delimitar detalladamente los aspectos mencionados con el fin de que, si se materializa un accidente, se tengan elementos claros para determinar su origen. Por ejemplo, puede pasar que, aunque el accidente no se limite al horario de trabajo, la ocurrencia de este durante la hora del almuerzo no se entienda como un accidente laboral.

5. Análisis de Resultados

5.1 Diseño Metodológico

5.1.2 Tipo de investigación.

La presente investigación tiene por objeto, identificar el impacto que generó en el bienestar de los trabajadores de la empresa Marcas Vitales BMV la modalidad de trabajo en casa, durante el periodo comprendido entre julio de 2020 y julio de 2021, el cual será analizado a partir de la revisión documental, donde se pretende observar y reflexionar sobre realidades teóricas y empíricas. Se aplicará una encuesta mixta de manera virtual para determinar las características, los campos afectados y demás factores que inciden en el en el entorno laboral, familiar a fin de identificar el grado de cumplimiento de los requisitos propuestos para la implementación de esta modalidad de trabajo.

Con el fin de cumplir el primero y tercer objetivo se adoptará una metodología con enfoque mixto que facilite la obtención de conclusiones por medio del análisis y registro de los hechos que se recopilen mediante su aplicación.

El enfoque metodológico mixto favorece los diferentes procesos para el desarrollo de una propuesta de investigación dado que ofrece herramientas tanto cualitativas como cuantitativas para abordar de manera más completa el fenómeno y alcanzar el objetivo propuesto, además de:

1. Lograr una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno (Sampieri 2014).
2. Producir datos más “ricos” y variados mediante la multiplicidad de observaciones a través de diferentes fuentes y tipos de datos, contextos o ambientes y análisis, Potenciar la creatividad teórica por medio de suficientes procedimientos críticos de valoración (Todd, Nerlich y McKeown, 2004) citado en (Sampieri 2014).
3. Permitir una mejor “exploración y explotación” de los datos, Posibilidad de tener mayor éxito al presentar resultados a una audiencia hostil (Todd, Nerlich y McKeown, 2004) citado en (Sampieri 2014).
4. Desarrollar nuevas destrezas o competencias en materia de investigación, o bien reforzarlas en materia de investigación, (Brannen, 2008) citado en (Sampieri 2014).

Para la realización de la presente investigación contamos con la participación de 32 participantes, que corresponden al 77,5% del total de empleados de la empresa Marcas Vitales BMV, quienes laboraron bajo la modalidad “trabajo en casa” y respondieron el cien por ciento de las preguntas contempladas en el cuestionario. Este instrumento permitirá analizar los resultados

obtenidos ayudaran a generar propuestas en beneficio de la calidad de vida de los empleados de Marcas Vitales BMV.

Teniendo en cuenta que el año 2019, el ministerio del trabajo expidió la resolución 2404 de 2019 mediante la cual se adopta la batería de instrumentos para factores de riesgo psicosocial, donde se obliga a las empresas a identificar el riesgo psicosocial en el que se encuentran sus trabajadores, obligándolos a intervenir los hallazgos para prevenir el estrés y dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, aportar para la prevención de enfermedades mentales.

Con el propósito de formalizar las actividades requeridas para el desarrollo del objetivo número dos, en el cual es importante identificar el cumplimiento de los requisitos nombrados en la ley 2088 para la implementación del trabajo en casa, en la empresa Marcas Vitales, se llevarán a cabo una lista de chequeo donde se valida cada uno de los ítems a cumplir para su implementación.

5.3 Evaluación del estrés durante el último año realizando trabajo en casa

El estrés está definido por la Real Academia Española como: “Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves” (RAE 2014). En cualquier momento, las personas pueden padecer problemas de estrés y cuando se habla de estrés laboral ya es un problema de salud ocupacional.

Las primeras investigaciones a cerca del estrés fueron realizadas por el Dr. Hans Selye en 1935, considerado pionero del estudio del estrés, lo definió como: La respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores, lo denominó “Síndrome general de adaptación”. La implementación del trabajo en casa, debido a los cambios generados en las condiciones de trabajo donde las demandas laborales indiscutiblemente afectan el entorno de los trabajadores provocando cambios en los estados de ánimo que pueden desencadenar en estrés laboral.

Los síntomas físicos provocados por el estrés pueden manifestarse como fuertes dolores de cabeza, cuello rígido, dolores de espalda, cansancio constante, sudoración, problemas gastro intestinales, etc. Entre los síntomas sociológicos podemos destacar pérdida de memoria, alteración en su estado anímico lo cual afecta sus relaciones interpersonales, entre otros.

Existen dos tipos de factores que pueden generar estrés:

Estímulos externos: Problemas de índole económico, carga laboral excesiva, conflictos familiares, incertidumbre, etc.

Estímulos internos: Son causados por dolores físicos causados por enfermedades, problemas mentales, falta de autoestima entre otros.

Para determinar si los trabajadores de la empresa Marcas Vitales BMV presentan algún nivel de estrés durante la ejecución de sus labores en la modalidad “trabajo en casa”, se formularon preguntas enfocadas a determinar los posibles factores que pueden evidenciar síntomas físicos relacionados con el estrés, lo cual es un aviso para trabajar en estrategias enfocadas a la prevención de dicha enfermedad. El cuestionario abordó 30 preguntas donde se podía indagar si padecía dolores de cuello y espalda o tensión muscular, Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon, Problemas respiratorios, dolor de cabeza, trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche, palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos, cambios fuertes de apetito, dificultad en las relaciones familiares, dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades, dificultad en las relaciones con otras personas, sensación de aislamiento y desinterés, sentimiento de sobrecarga del trabajo, dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes, aumento en el número de accidentes de trabajo, sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida, cansancio, tedio o desgano, disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad, deseo de no asistir al trabajo, bajo compromiso o poco interés en lo que hace, dificultad para tomar decisiones, deseo de cambiar de empleo, sentimiento de soledad y miedo, sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos, sentimiento de angustia, preocupación y tristeza, consumo de drogas para aliviar la tensión y los nervios, sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada", consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo, sentimiento de que está perdiendo la razón, comportamientos rígidos, obstinación o terquedad y sensación de no poder manejar la vida

Se midió la intensidad de la ocurrencia desde siempre, casi siempre, a veces y nunca.

5.4 Análisis de información y resultados

Teniendo en cuenta las condiciones enunciadas en relación con la modalidad de trabajo en casa, la cual tomó fuerza con la llegada de la pandemia a Colombia en el año 2020 como estrategia laboral para dar continuidad a la operación comercial de las empresas; se estableció como objetivo principal determinar la relación entre el trabajo en casa y la afectación en el bienestar de los trabajadores de la empresa Marcas Vitales BMV, durante la contingencia ocasionada por el COVID-19. Para lograr cumplir dicho objetivo se realizó el análisis de los resultados obtenidos en las tres encuestas aplicadas, las cuales evalúan el estrés durante el último año realizando trabajo en casa, las condiciones de la zona donde viven y la vida fuera del trabajo.

5.4.1 Datos demográficos

La población inicial o muestra objeto del estudio fue fijada en 50 trabajadores, en el proceso de aplicación se excluyeron 18 trabajadores por estar en vacaciones, incapacidades o que no pudieron contestar la evaluación.

Participaron en la encuesta 32 trabajadores.

5.5 Encuesta para la evaluación del estrés

Teniendo en cuenta el impacto que generó la modalidad de trabajo en casa y la afectación en el bienestar de los trabajadores de la empresa Marcas Vitales BMV, durante la contingencia ocasionada por el COVID-19, los siguientes son los resultados obtenidos luego de la aplicación de la encuesta.

Resultados encuesta para la evaluación del estrés durante el año 2021 realizando trabajo en casa.

Los siguientes fueron los resultados obtenidos de acuerdo con las respuestas (Gráficos 1 al 30).

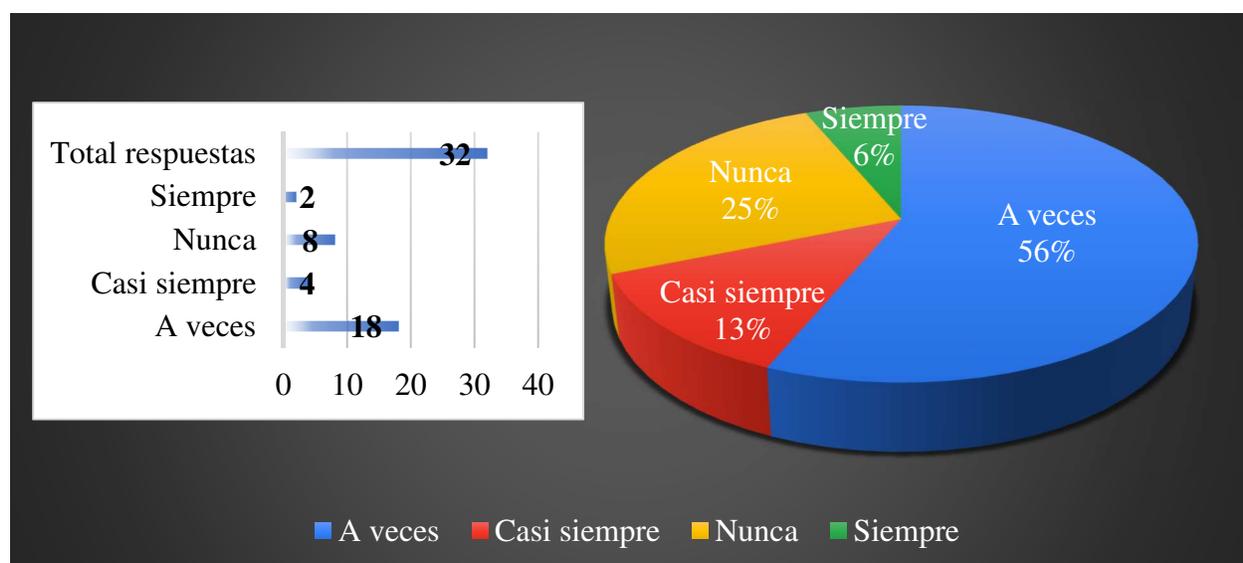


Figura 1. Dolores en el cuello y espalda tensión muscular. Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta sobre evaluación del estrés durante el año 2021 realizando trabajo en casa, en el gráfico se puede apreciar que de los 32 encuestados, 18 de ellos con un porcentaje del 56%, consideran que a veces presentan dolores en el cuello y espalda o tensión muscular, 8 encuestados con un porcentaje del 25%, manifiestan que nunca los ha padecido, 4 de ellos afirman que casi siempre con porcentaje del 13% y un 6% correspondiente a 6 encuestados indican que siempre presentan estos síntomas.

Los dolores de cuello y espalda son una dolencia frecuente entre los trabajadores, generalmente se origina por malas posturas combinadas con el desgaste por la edad, los músculos pueden distenderse y causar dolor, en raras ocasiones esta dolencia puede llegar a ser un problema grave. Sin embargo, fue una dolencia presentada casi siempre en un 13% correspondiente a 4 encuestados y en menor escala con un 6% equivalente a 2 encuestados manifestaron padecer siempre dicha dolencia. De acuerdo con la Clínica Mayo este dolor suele empeorar al estar demasiado tiempo frente al computador, lo cual genera síntomas como rigidez muscular, capacidad disminuida para mover la cabeza y dolor de cabeza. Entre las principales causas del dolor de cuello se incluyen: Articulaciones desgastadas, tensiones musculares, exceso de tiempo frente al computador, lesiones traumáticas y enfermedades como reumatoide, meningitis o cáncer pueden causar dolor de cuello.

Con respecto a los trabajadores que manifestaron presentar estas dolencias, sus síntomas pueden estar relacionados con la falta de formación para adaptar el trabajo a sus capacidades y posibilidades en el lugar de trabajo y en sus hogares, a fin de prevenir riesgos ergonómicos que les causan dolor de cuello y espalda.

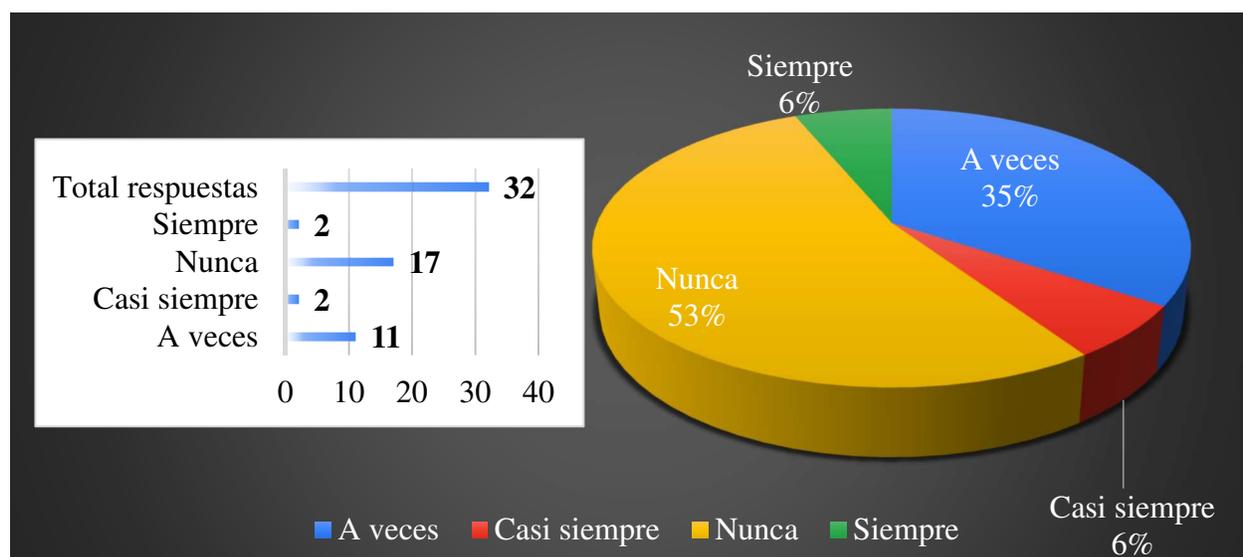


Figura 2. Problemas gastrointestinales (ulcera péptica, acidez). Elaboración propia.

En el gráfico se puede apreciar que de los 32 encuestados, 24 de ellos con un porcentaje del 75%, consideran que nunca sufrieron problemas respiratorios, 6 encuestados con un porcentaje del 19% afirman que a veces tienen este tipo de problemas, mientras que el 3% afirman que casi siempre y otro 3% indican que siempre presentaron estos síntomas.

Con respecto al 75% de la población que presentó en alguna medida este tipo de dolencias, lo cual indica que no es un factor desencadenante de estrés y sus condiciones actuales de salud

relacionadas con problemas gastrointestinales se deban a otras causas no relacionadas con el trabajo en casa.

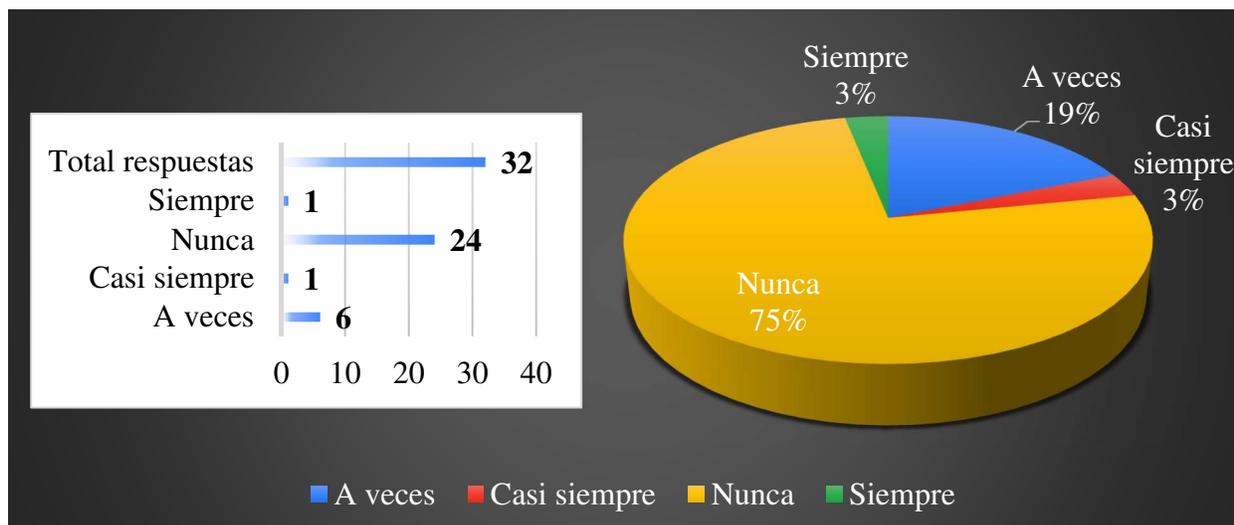


Figura 3. Problemas respiratorios. Elaboración propia.

En el gráfico se puede apreciar que de los 32 encuestados, 24 de ellos con un porcentaje del 75%, consideran que nunca sufrieron problemas respiratorios, 6 encuestados con un porcentaje del 19% afirman que a veces tienen este tipo de problemas, mientras que el 3% afirman que casi siempre y otro 3% indican que siempre presentaron estos síntomas. Con respecto a la pregunta relacionada con problemas respiratorios, los resultados indican que un 75% de la población no presentó este tipo de problemas, lo que indica una baja incidencia y demuestra que el confinamiento obligatorio y las medidas de prevención y control de las infecciones respiratorias agudas con tendencia epidémica durante la pandemia han sido positivas para la salud respiratoria de los trabajadores.

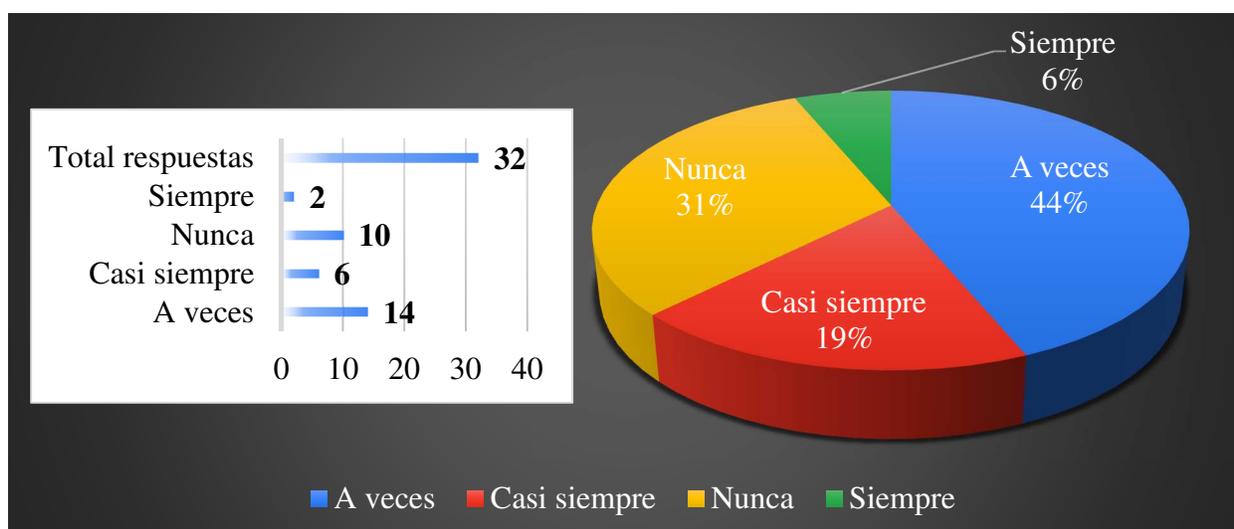


Figura 4. Dolor de cabeza. Elaboración propia.

En la figura 4 se puede apreciar que de los 32 encuestados, 14 de ellos con un porcentaje del 47%, afirman que a veces sufrieron dolores de cabeza, 6 encuestados con un porcentaje del 19% manifiestan que casi siempre tienen dicho dolor, mientras que 10 encuestados con un porcentaje del 31% afirman que nunca padecieron esta dolencia y 2 encuestados con un porcentaje del 6% indican que siempre presentaron estos síntomas.

Los síntomas relacionados con dolor de cabeza pueden ser indicio de estrés laboral al estar presente en un alto porcentaje de trabajadores. La Organización Mundial de la Salud OMS define en artículo publicado en abril de 2006, las cefaleas como dolores de cabeza recurrentes. Son uno de los trastornos más comunes del sistema nervioso. Son trastornos primarios dolorosos e incapacitantes como la jaqueca o migraña, la cefalea tensional y la cefalea en brotes. También puede ser causada por muchos otros trastornos, de los cuales el consumo excesivo de analgésicos es el más común.

Especialistas de la clínica Mayo (2020), afirman que el dolor de cabeza se presenta en cualquier región de la cabeza, pueden afectar uno o ambos lados de la cabeza, aparecer puntualmente en una ubicación determinada, extenderse desde un punto hacia el resto de la cabeza o ejercer presión en la cabeza. Algunas veces las causas pueden ser subyacentes y otros se pueden desencadenar por factores relacionados con el estilo de vida. Sin embargo, los dolores de cabeza en su mayoría no son motivo de preocupación. Es importante realizar seguimiento a este tipo de padecimientos a manera de prevención, teniendo en cuenta su incidencia en el desarrollo de las actividades laborales.

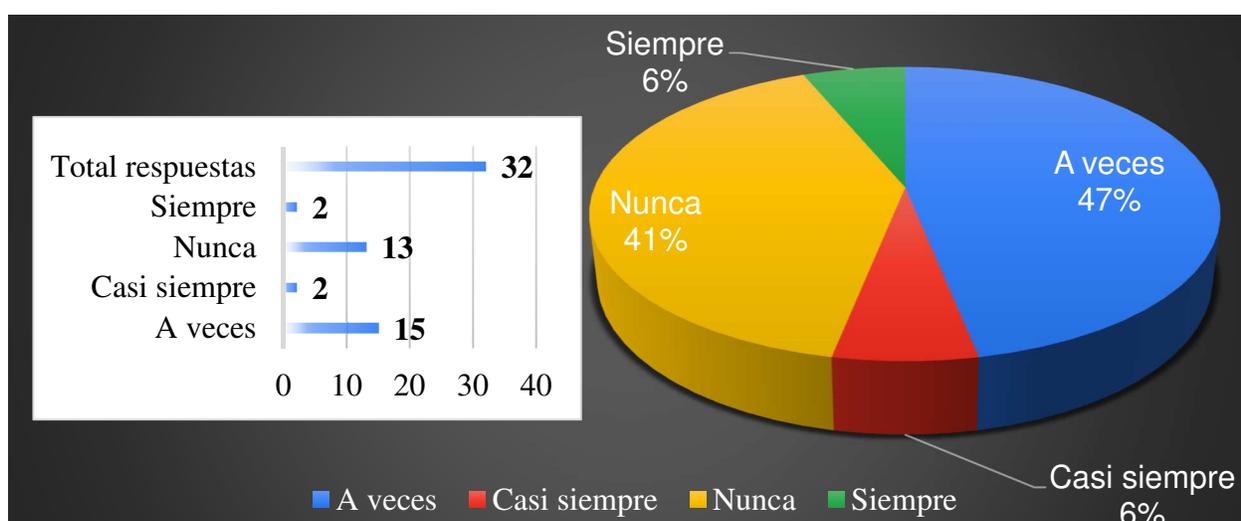


Figura 5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.

Elaboración propia

En la figura 5, se puede apreciar que de los 32 encuestados, 15 de ellos con un porcentaje del 47%, afirman que a veces presentaron trastornos de sueño, 13 encuestados con un porcentaje del 41% manifiestan que nunca padecieron este tipo de trastornos, mientras que 2 encuestados con un porcentaje del 6% afirman que siempre padecieron esta dolencia y otro 6% equivalente a 2 encuestado indican que casi siempre presentaron estos síntomas.

La mayor parte de los encuestados presentan trastornos del sueño como somnolencia durante el día y desvelo en la noche, lo cual indicaría síntomas de estrés laboral. Trabajar desde casa tiene ciertas desventajas y una de ellas es el insomnio. Debido al uso de dispositivos electrónicos, la prolongada exposición a la luz de los aparatos electrónicos, en especial computadores y teléfonos móviles, los cuales hacen que surjan problemas del sueño. Asimismo, el trabajador puede perder el control de su trabajo, debido a la demanda de labores y el ritmo de este pueden dar lugar a sobrecargas laborales, así como la falta de priorización de tareas pueden ser los factores principales que desencadenan en trastornos del sueño. Es importante que la empresa fomente actividades encaminadas a fortalecer la salud física y mental de los trabajadores.

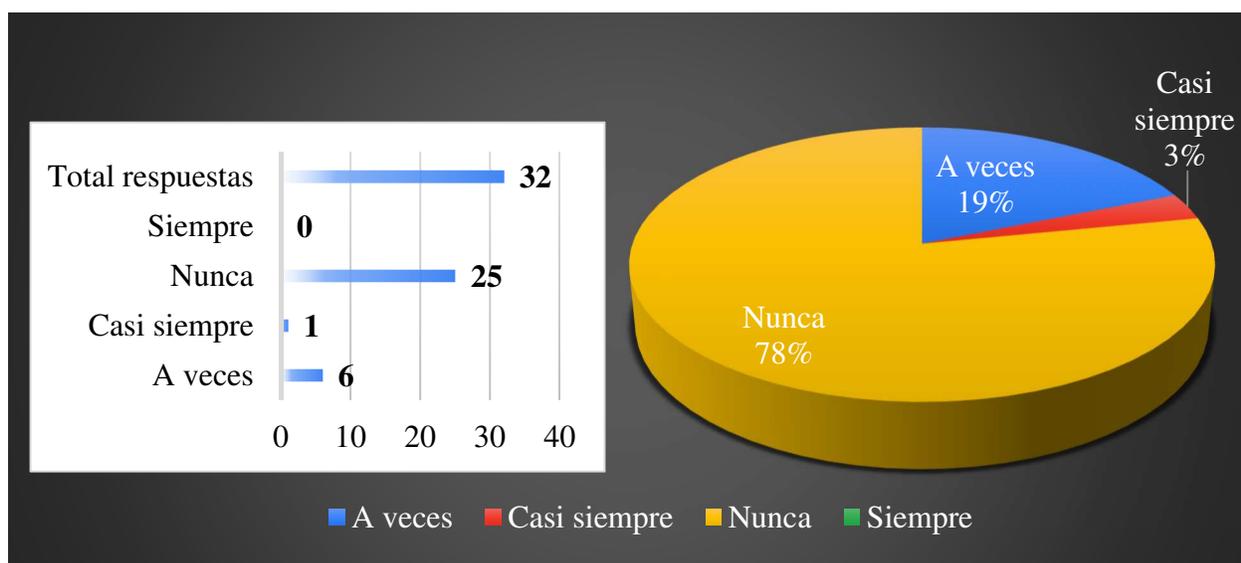


Figura 6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos. Elaboración propia.

En la figura 6 se puede apreciar que de los 32 encuestados, 25 de ellos afirman que nunca presentaron palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos con un porcentaje del 78%, 6 encuestados manifiestan que a veces les ocurrió este tipo de problemas desempeñando labores bajo la modalidad trabajo en casa con un porcentaje del 19%, mientras que un encuestado afirma que siempre padeció esta dolencia. Se evidencia poca incidencia en relación con palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos como posible síntoma de estrés en los trabajadores.

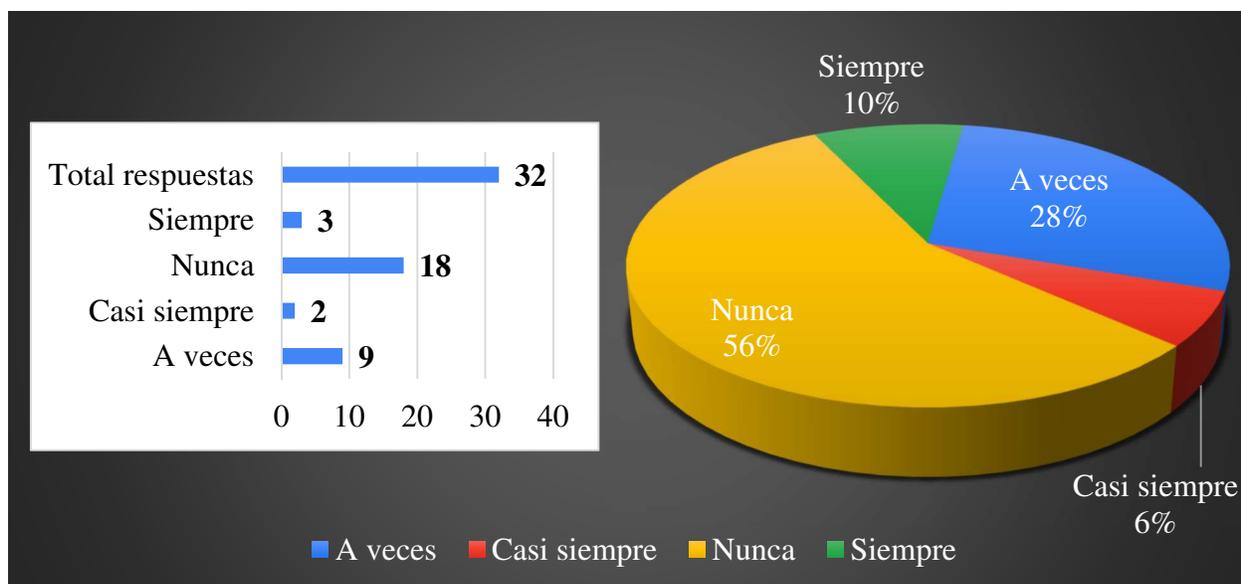


Figura 7. Cambios fuertes en el apetito. Elaboración propia.

En el gráfico se puede apreciar que de los 32 encuestados, 18 de ellos afirman que nunca presentaron cambios fuertes en el apetito con un porcentaje del 56%, 9 encuestados manifiestan que a veces les ocurrió este tipo de problemas desempeñando labores bajo la modalidad trabajo en casa con un porcentaje del 28%, mientras que 3 de los encuestado afirman que siempre padecieron esta dolencia con un porcentaje del 10%.

De igual forma 6 encuestados manifiestan que casi siempre sufrieron cambios fuertes en el apetito con un porcentaje del 6%. Se evidencia que un alto porcentaje de los trabajadores encuestados nunca han presentado cambios fuertes en el apetito; sin embargo, un 44% afirman que los tienen, siendo un síntoma de incidencia que debe ser relevante, teniendo en cuenta que es causa de estrés laboral cuyo factor principal son los hábitos alimenticios que se generaron al realizar trabajo en casa.

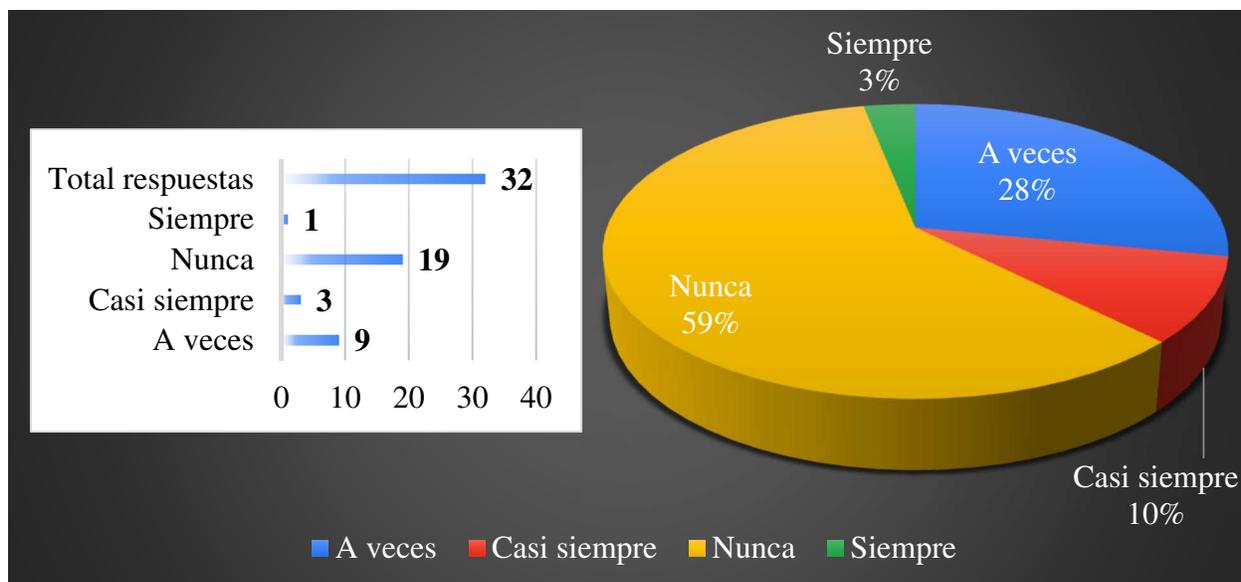


Figura 8. Dificultad en las relaciones familiares. Elaboración propia.

En el gráfico se puede apreciar que de los 32 encuestados, 19 de ellos afirman que nunca presentaron dificultad en las relaciones familiares con un porcentaje del 59%, 9 encuestados manifiestan que a veces pasaron por este tipo de situaciones desempeñando labores bajo la modalidad trabajo en casa con un porcentaje del 28%, mientras que 3 encuestados correspondiente al 10% aseveran que casi siempre tuvieron dificultades familiares. De igual forma un encuestado con un porcentaje del 3% manifiestan que siempre sufrieron problemas de índole familiar que afectaron dicha relación.

Se evidencia que el 41% de los trabajadores encuestados manifiestan Algún grado de dificultad en las relaciones familiares, siendo un factor relevante de estrés laboral, por lo tanto, es importante el seguimiento y supervisión de la salud física de los trabajadores que realizan trabajo en casa, teniendo en cuenta que afecta el desarrollo de sus actividades laborales e interfiere en sus relaciones interpersonales con su núcleo familiar, las cuales deben estar en constante equilibrio que permite mantener los vínculos que les conectan entre sí para construir las relaciones de familia.

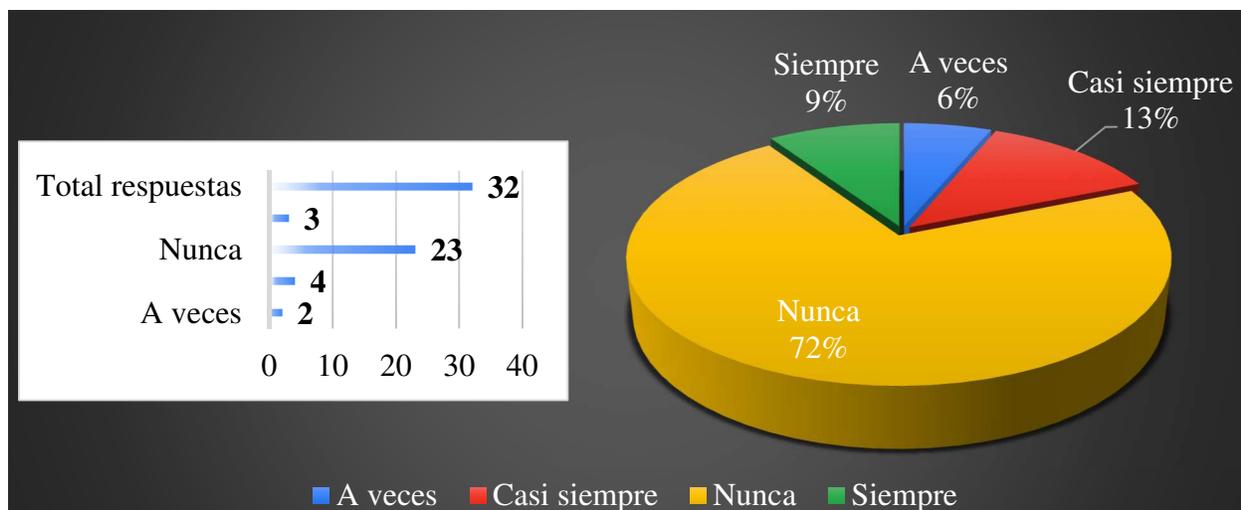


Figura 9. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades. Elaboración propia.

En la figura 9 se puede apreciar que de los 32 encuestados, 23 encuestados afirman que nunca presentaron dificultad para iniciar actividades o permanecer quietos con un porcentaje del 72%, 4 encuestados manifiestan que casi siempre presentaron este tipo de dificultades desempeñando labores bajo la modalidad trabajo en casa con un porcentaje del 13%, mientras que 3 encuestados aseveran que siempre con un porcentaje del 9%, y un pequeño porcentaje, es decir un 3% con 2 encuestados manifiestan que a veces tenían las dificultades antes mencionadas.

Se evidencia que un 28% de los trabajadores encuestados tienen dificultad para permanecer quietos e iniciar sus actividades laborales, lo cual incide directamente en la calidad del trabajo a tal punto, que afecta de forma negativa en la ejecución de sus funciones, generando baja productividad, al tener posibles retrasos en la entrega de tareas asignadas.

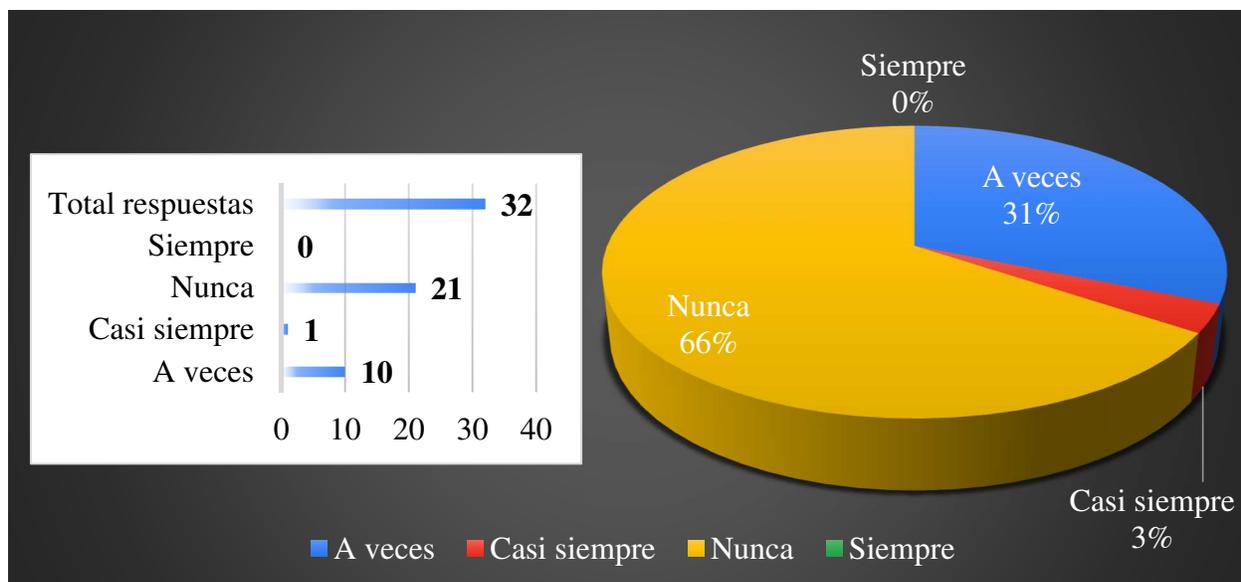


Figura 10. Sensación de aislamiento y desinterés. Elaboración propia.

En la figura 10, se puede evidenciar que 32 trabajadores encuestados 21 de ellos nunca han tenido sensación de aislamiento o desinterés con un porcentaje del 66%, mientras que 10 encuestados manifiestan que a veces con un porcentaje del 31%, otro 3% correspondiente a un (1) encuestado considera que casi siempre. De acuerdo con los anteriores resultados, no se considera relevante como factor desencadenante de estrés.

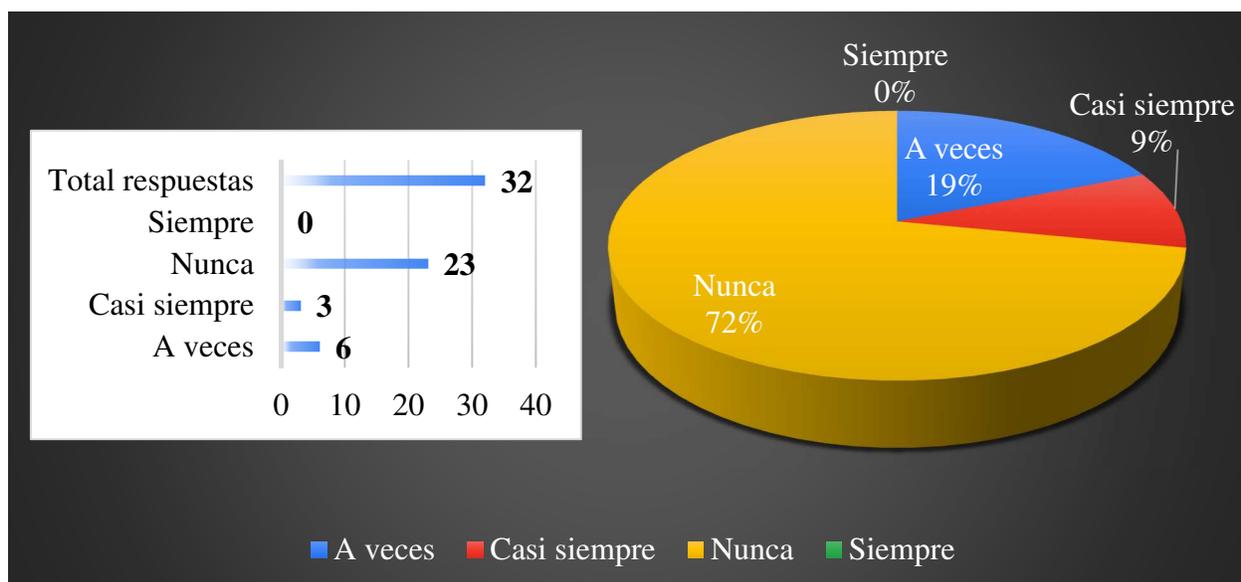


Figura 11. Dificultad en las relaciones con otras personas. Elaboración propia.

La dificultad en las relaciones con otras personas no constituye un factor determinante en la población estudiada, se puede apreciar que de los 32 encuestados, 23 encuestados afirman que

nunca presentaron dificultad para relacionarse con otras personas con un porcentaje del 72%, 6 encuestados manifiestan que a veces presentaron este tipo de dificultades con un porcentaje del 19%, mientras que 3 encuestados aseveran que casi siempre con un porcentaje del 9%.

Sin embargo, es importante tener en cuenta el 21% que manifestaron tener dificultades en las relaciones con otras personas, lo cual afectará posteriormente en la empresa, puesto que, al momento de retornar nuevamente a sus labores de vuelta a la normalidad, es posible que se afecten las relaciones con los compañeros de trabajo, razón por la cual es importante realizar seguimiento.

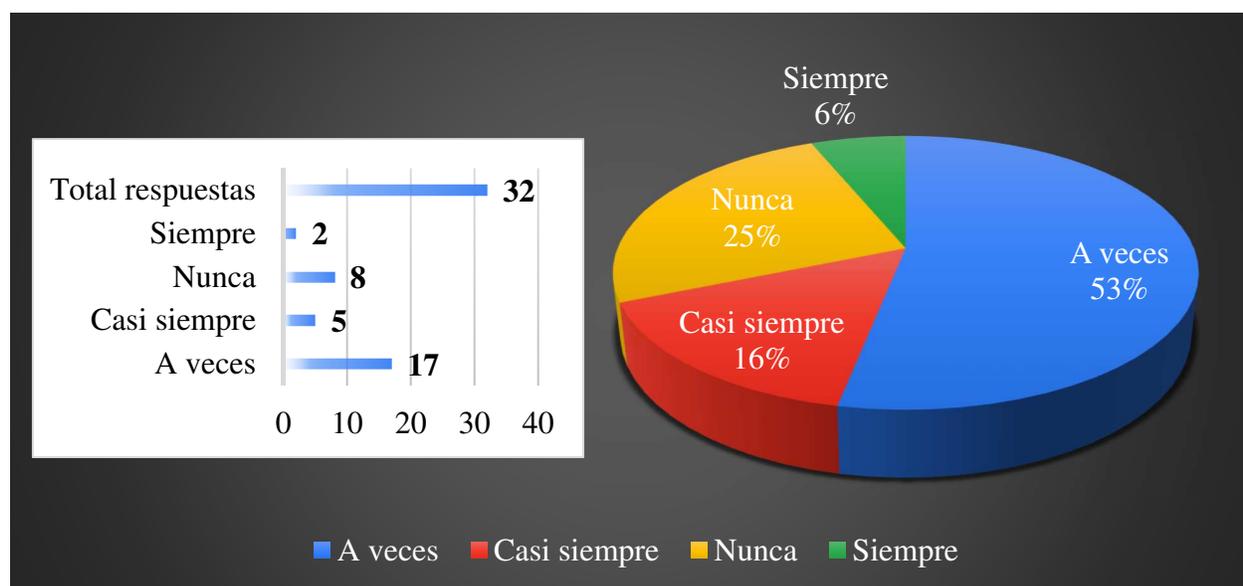


Figura 12. Sentimiento de sobrecarga de trabajo. Elaboración propia.

En el gráfico se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 17 de ellos manifiestan que a veces han tenido sentimiento de sobrecarga de trabajo con un porcentaje del 53%, mientras que 8 encuestados con un porcentaje del 25%, 8 indican que nunca, 5 encuestados consideran que casi siempre con un porcentaje del 16% y 2 encuestados indican que siempre han sentido sobrecarga laboral con un porcentaje del 6%.

Teniendo en cuenta que la sobrecarga laboral es percibida por el 75% de los trabajadores encuestados, se sugiere revisar las responsabilidades y la carga de trabajo. Asimismo, contemplar el desarrollo de una medición de necesidades del personal temporal como apoyo al personal que se encuentra en la modalidad de trabajo en casa.

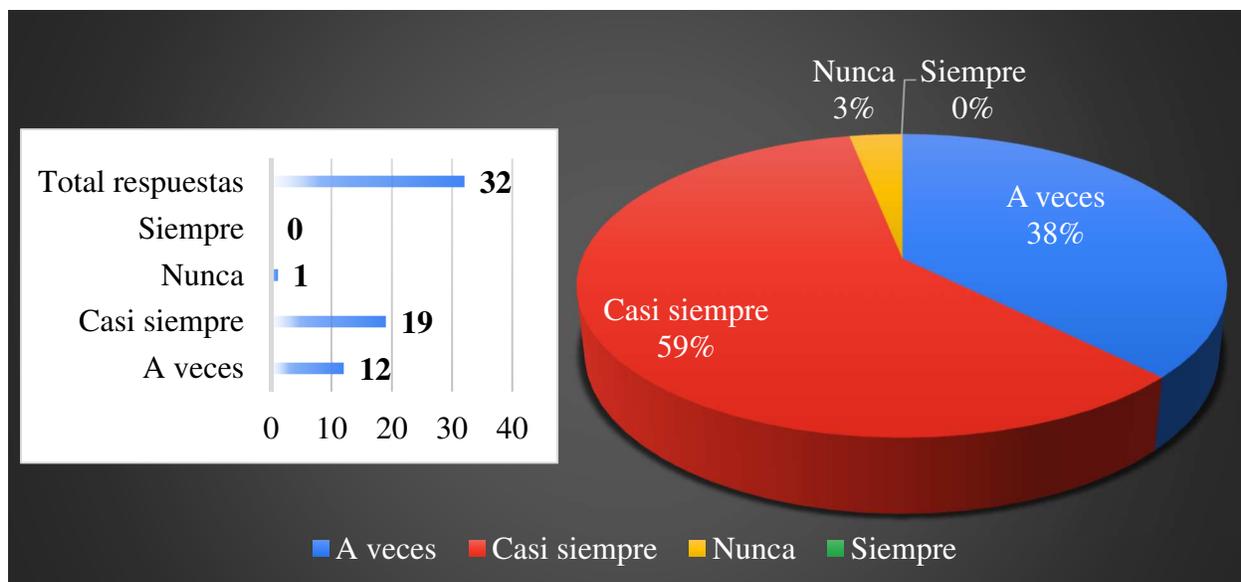


Figura 13. Dificultad para concentrarse olvidos frecuentes. Elaboración propia.

En la figura 13 se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 19 de ellos con un porcentaje del 59% casi siempre han tenido dificultad para concentrarse y olvidos frecuentes, mientras que 12 encuestados con un porcentaje del 38%, manifiestan que a veces, y un (1) encuestado con un porcentaje del 3% indica que nunca ha presentado dicha dificultad.

Teniendo en cuenta que un 97% de la población encuestada aduce dificultad para concentrarse y olvidos frecuentes, es importante realizar seguimiento, puesto que existe una correlación directa entre el insomnio y la función cognitiva deficiente, lo cual indica que no tener hábitos de sueño sanos afecta directamente la concentración, perdiendo agudeza mental, afectando directamente la calidad del trabajo.

Esta dificultad no solo afecta a los trabajadores que laboran bajo la modalidad de trabajo en casa, sino también en los trabajadores a nivel general, razón por la cual influyen en los niveles de estrés laboral ocasionados por la tensión que genera la situación a la que se enfrentaron durante el confinamiento.

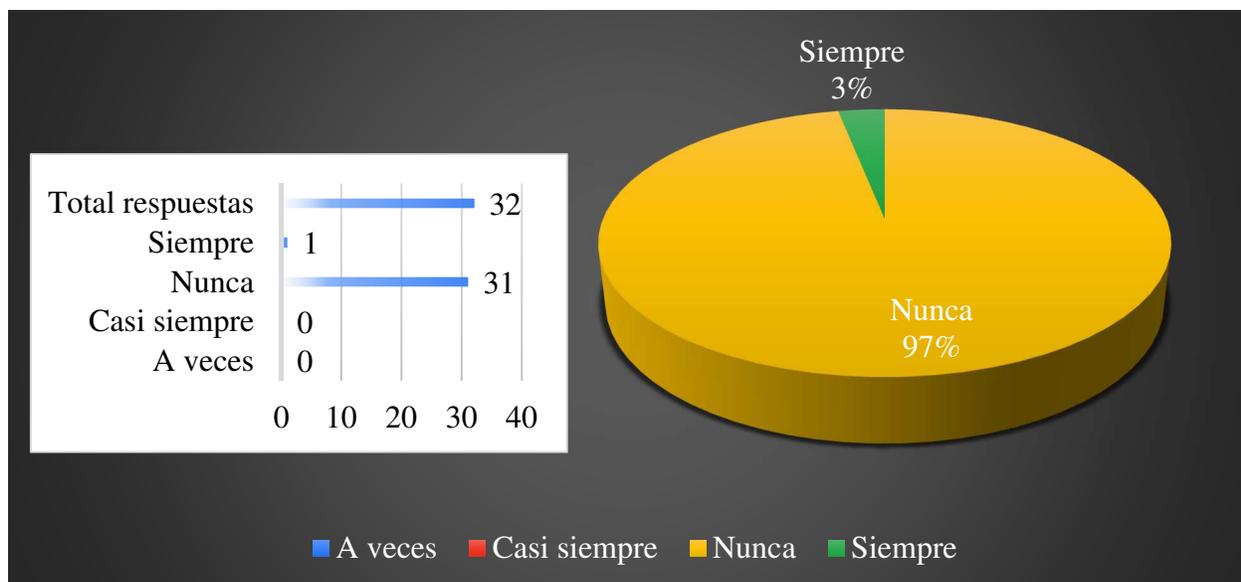


Figura 15. Aumento en el número de accidentes de trabajo. Elaboración propia.

No se reporta aumento en el número de accidentes de trabajo, teniendo en cuenta que de 32 trabajadores encuestados 31 de ellos con un porcentaje del 97%, indican que nunca han tenido un aumento de accidentes de trabajo. Sin embargo, un (1) encuestado con un porcentaje del 3% manifiesta que siempre. Es importante determinar las causas por las cuales un encuestado afirma que siempre ha tenido un incremento en el número de accidentes de trabajo mientras desempeñaba sus funciones en la modalidad de trabajo en casa.

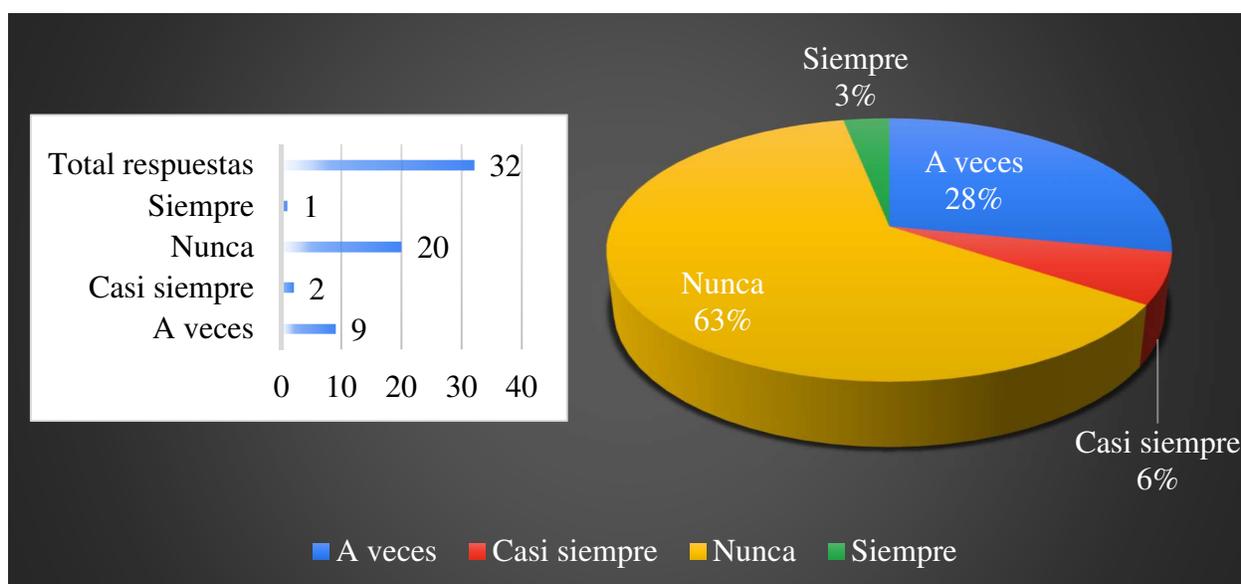


Figura 16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.

Elaboración propia.

El sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida nunca ha sido una situación relevante para el 63% de los 32 trabajadores encuestados. Sin embargo, 28% manifiestan que a veces se han sentido de esa manera, un 6% afirman que casi siempre y un 3%, manifiesta que siempre. Lo anterior, evidencia que un porcentaje significativo de la población estudiada no se ve afectada por dicho sentimiento de frustración relacionado con los niveles de estrés durante el desempeño de su labor en la modalidad de trabajo en casa.

Es importante determinar las causas por las cuales un 37% de los encuestados afirman haber presentado este síntoma, lo cual sugiere realizar seguimiento a cada uno de los trabajadores con miras a mantener una salud mental sana. Lo anterior, teniendo en cuenta que un trabajador que experimenta este tipo de sentimientos puede desarrollar apatía hacia el trabajo y disminuir su efectividad al presentar un cúmulo de emociones que inciden en su salud mental impactando la competitividad de la empresa. Es importante que se desarrollen programas encaminados a mejorar el nivel emocional de los trabajadores.

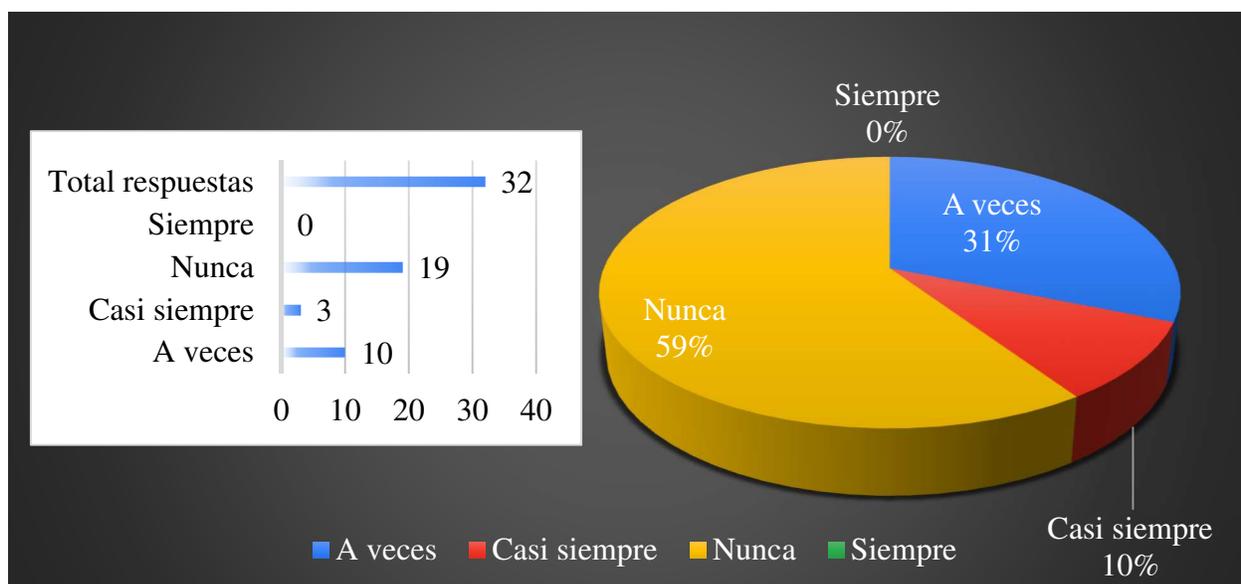


Figura 17. Cansancio, tedio o desgano. Elaboración propia.

El cansancio, tedio o desgano nunca se presentó 19 de los 32 encuestados con un porcentaje del 59%, 10 de los encuestados manifiestan que a veces se han sentido de esa manera con un porcentaje del 31% y en menor escala 3 encuestados afirman que casi siempre con un porcentaje del 10%. De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que un 41% de la población estudiada, en algún momento siente con cansancio, tedio o desgano en el desarrollo de sus actividades, lo cual

constituye un síntoma en los niveles de estrés durante la realización de sus funciones en la modalidad trabajo en casa. Importante impulsar una buena salud emocional.

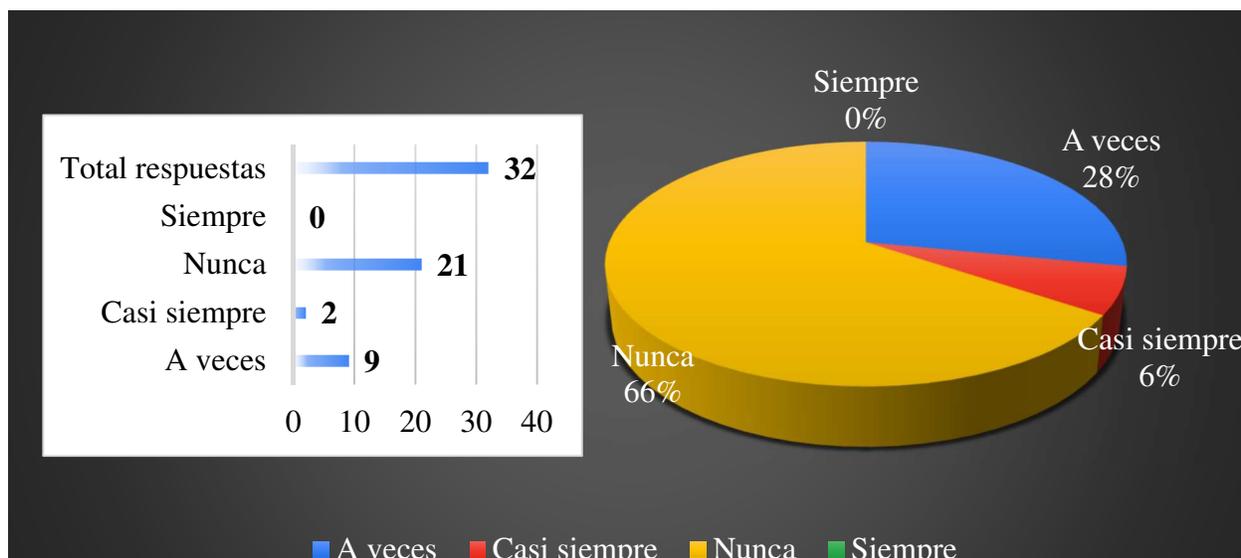


Figura 18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad. Elaboración propia.

El 66% de los 32 trabajadores encuestados indican que nunca han sentido disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad, un 28% a veces y en menor escala un 6% de los encuestados afirman que casi siempre han tenido bajo rendimiento laboral. Es importante que se determinen las causas de la disminución del rendimiento en el trabajo del 34% de encuestados mientras desempeñaron sus labores en la modalidad trabajo en casa.

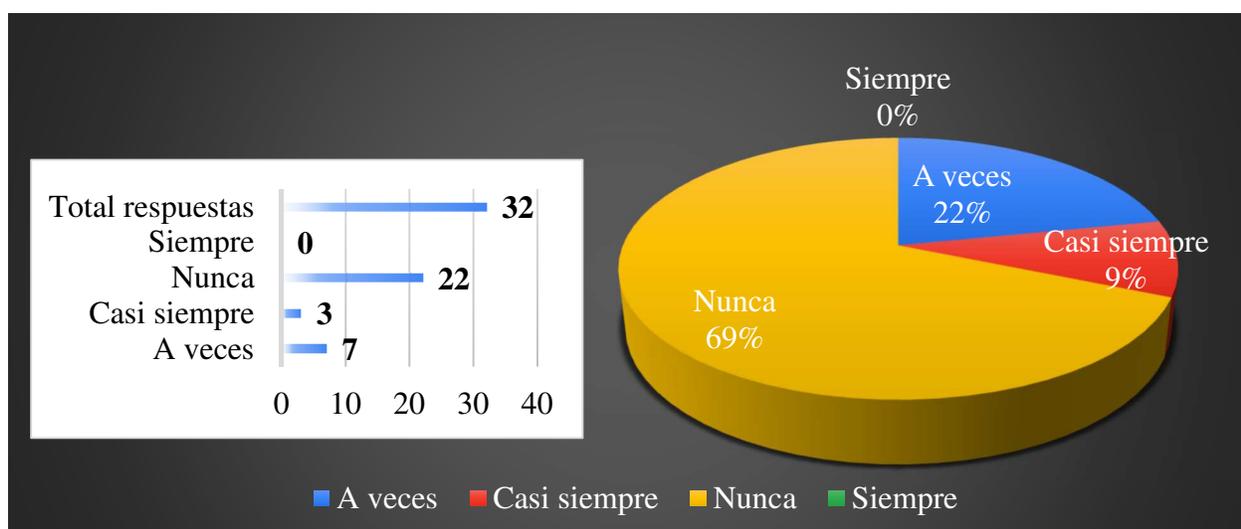


Figura 19. Deseo de no asistir al trabajo (conectarse). Elaboración propia.

El 69% de los 32 trabajadores encuestados indican que nunca han sentido deseo de no conectarse, el 22% a veces y en menor escala un 9%, afirman que casi siempre lo presentan. Se

evidencia que un 31% de los encuestados que no desean conectarse; por lo tanto, se debe analizar los factores que les desmotiva, teniendo en cuenta que les puede dificultar mantener la productividad y la calidad en el trabajo.

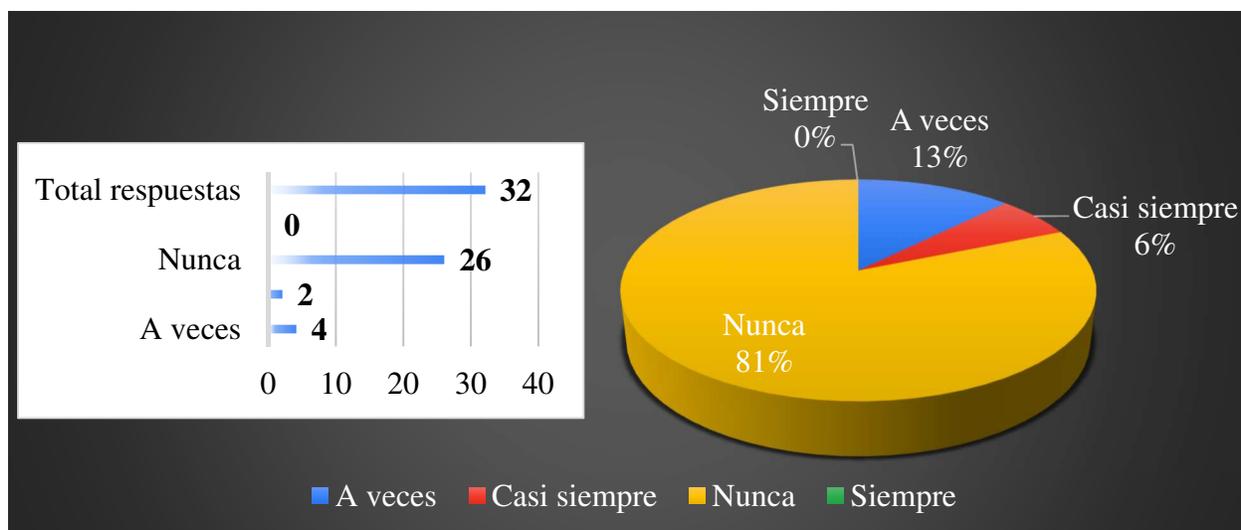


Figura 20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace. Elaboración propia.

El 81% de los 32 trabajadores encuestados indica que nunca ha tenido bajo compromiso o poco interés con lo que se hace en el desarrollo de sus actividades laborales desde casa, el 13% a veces tiene un bajo compromiso y un 6% manifiesta que casi siempre. Se evidencia un bajo nivel de compromiso en un 19% de la población estudiada, es importante determinar cuál el motivo por el cual se presenta en 6 trabajadores encuestados.

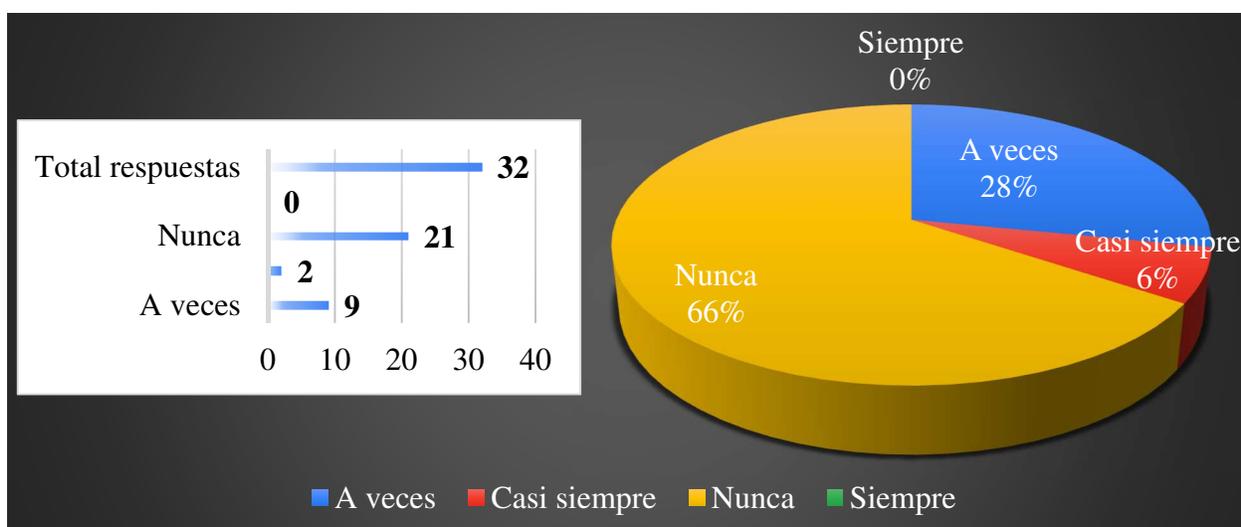


Figura 21. Dificultad para tomar decisiones. Elaboración propia.

21 encuestados indican que nunca han tenido dificultad en tomar decisiones. Un 28%

correspondiente a 9 de los encuestados, manifiestan que a veces se han presentado dicha dificultad y en menor escala un 6% con 2 encuestados afirman que casi siempre.

La dificultad en la toma de decisiones nunca se presentó en el 66% de los encuestados, correspondiente a 21 trabajadores, el 28% indicó que a veces presenta dicha dificultad y un 6% manifiesta que casi siempre. Considerando que el 34% de los trabajadores indicaron inconformidad con relación a la toma de decisiones para realizar sus funciones en la modalidad de trabajo en casa, es importante revisar el nivel de autonomía que la empresa brinda al trabajador, pues permite cederle la capacidad de decisión sobre los asuntos que debe resolver en el día a día, lo cual conduce a un incremento en su productividad y un mayor compromiso laboral.

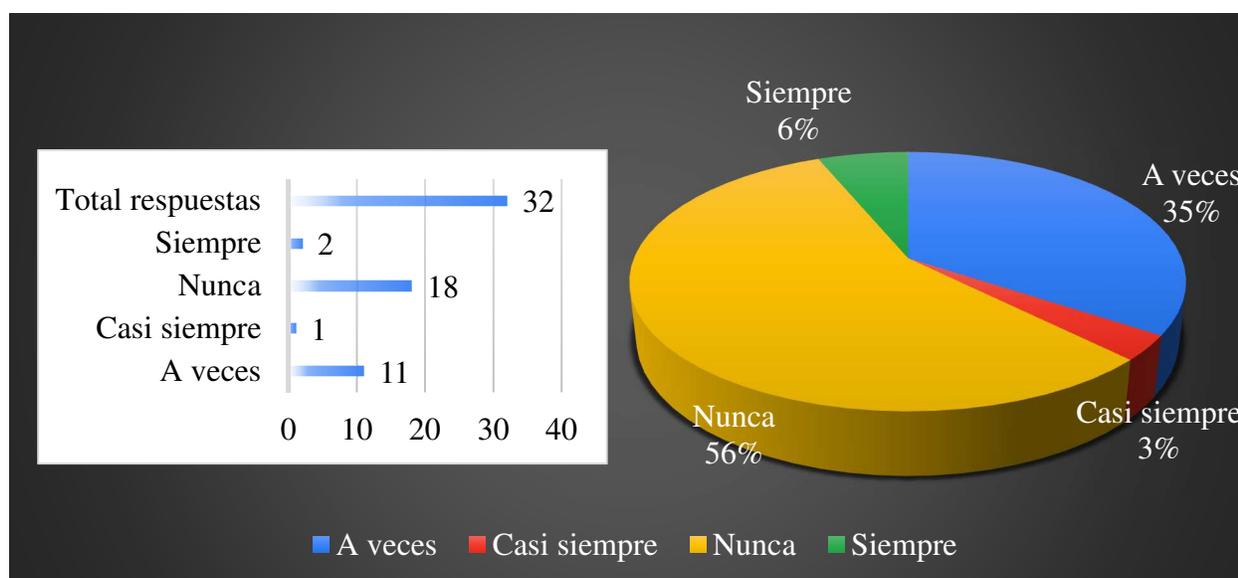


Figura 22. Deseo de cambiar de empleo. Elaboración propia.

El 56% de los 32 trabajadores encuestados manifiestan que nunca han deseado cambiar de empleo, el 35% a veces desea cambiar de empleo, un 6% indica que siempre y un 3% manifiesta que casi siempre.

De acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia que un 44% de la población encuestada anhela un cambio de empleo, lo cual incrementaría el indicador de rotación de personal, y es posible que los trabajadores se encuentran atascados en sus puestos de trabajo y apuntan a un crecimiento en sus carreras profesionales. Asimismo, se debe tener en cuenta que uno de los posibles motivos puede ser originado en los niveles de estrés por insatisfacción laboral, razón por la cual la empresa debe revisar las condiciones brindadas a los trabajadores para realizar sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa.

Es importante determinar cuáles son las causas y cómo reducirlas, en vista de que la rotación de personal representa costos muy altos para la empresa y son indicador de un clima laboral desfavorable. Es necesario atender esta situación, respondiendo el interrogante ¿Por qué se quieren ir? Y tomar las medidas necesarias para no ver afectado el rendimiento de la empresa y por ende la productividad.

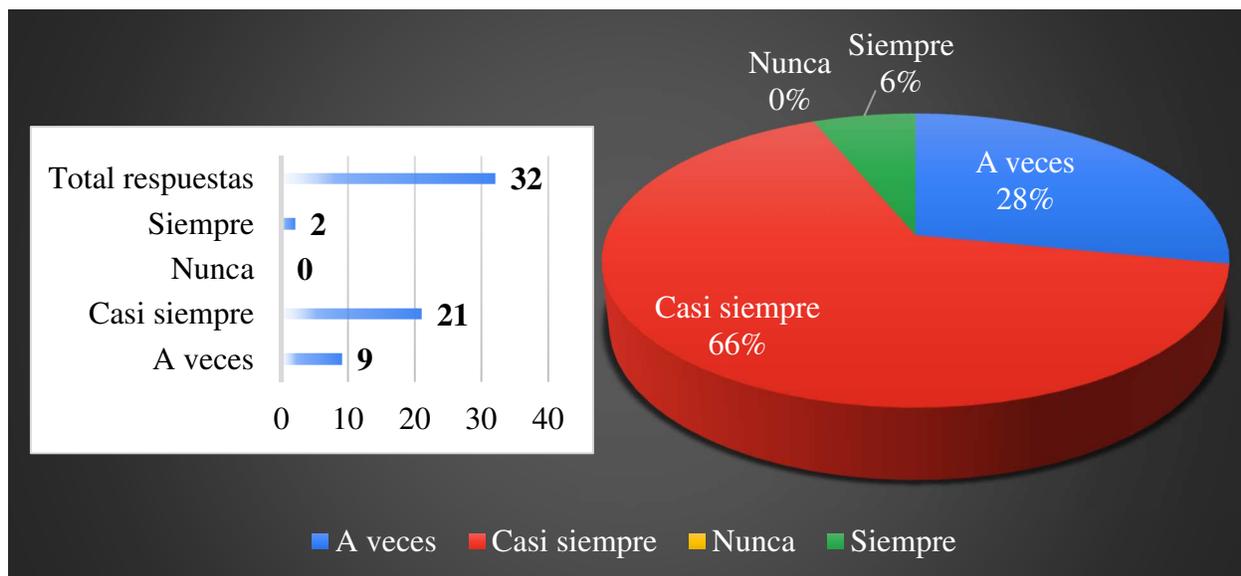


Figura 23. Sentimiento de soledad y miedo. Elaboración propia.

En la figura 22 se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados el 66%, correspondiente a 21 encuestados indican que nunca han tenido sentimiento de soledad y miedo, 9 de los encuestados manifiestan que a veces se han presentado dicha dificultad con un porcentaje del 28% y en menor escala un 6%, correspondiente a 2 encuestados afirman que siempre.

Se evidencia que el 100% de la población presenta sentimientos de soledad y miedo, razón por la cual es imprescindible ayudar a los trabajadores y velar por su salud emocional. Los seres humanos son sociales por naturaleza y el distanciamiento social generado por realizar trabajo en casa puede contribuir a que surjan sentimientos de aislamiento, soledad y miedo.

Es importante que se incentive la comunicación interna; considerando que, su papel es vital para fortalecer vínculos con los trabajadores y contribuir a su salud emocional.

Las herramientas de comunicación fluida, el uso frecuente de videoconferencias, participación constante a través del chat para fomentar aportes valiosos, así como los espacios necesarios para manifestar inconformismo y sentir que son escuchados. Entender que con el trabajo en casa las

condiciones laborales y el nivel de equilibrio entre familia, vida personal y trabajo se ha visto afectado, debido a la incertidumbre que generada por la pandemia.

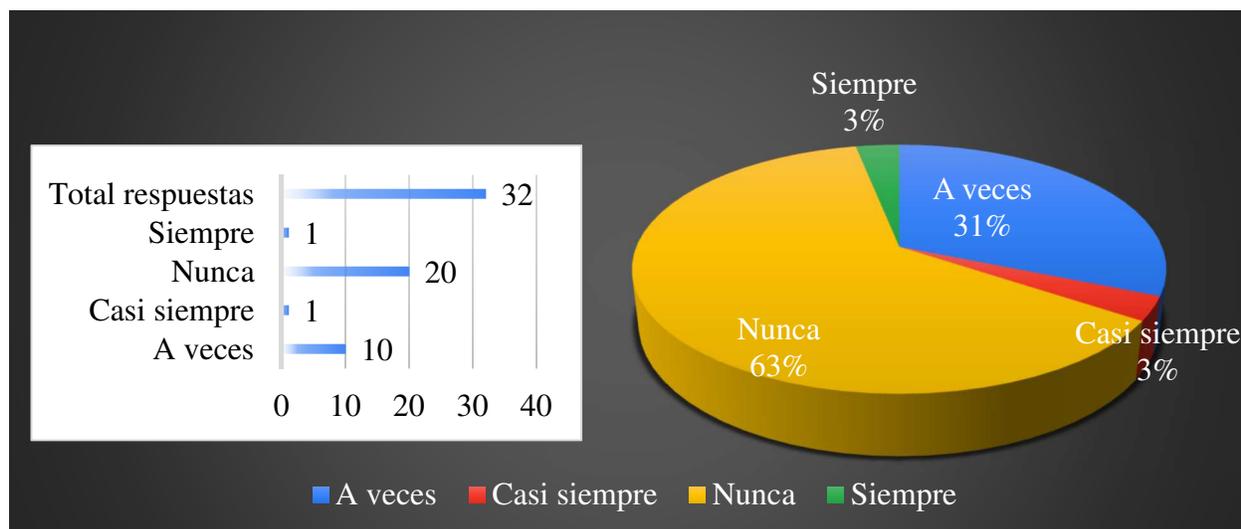


Figura 24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos. Elaboración propia.

De acuerdo con lo manifestado por los 32 trabajadores encuestados, 20 consideran que nunca han tenido sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos con un porcentaje del 63%, un 31% correspondiente a 10 encuestados manifiestan que a veces, 1 encuestado afirma que siempre con un porcentaje de 3% al igual que 1 encuestado manifiesta que casi siempre con un porcentaje del 3%.

Si bien el 63% de los encuestados manifiestan que no tienen sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos, es importante destacar que un 37% afirma que, si los ha tenido, si bien es cierto los efectos de la pandemia afectan la salud física, los efectos psicológicos y sociales también generan un nivel de impacto negativo.

La incertidumbre generalizada por el confinamiento, producto de la hiper información que se viralizó de manera exponencial con una mezcla de noticias falsas y verdaderas de un virus que hasta la fecha era desconocido y demostró cruelmente la fragilidad del ser humano. Por lo tanto, es importante que se adopten medidas encaminadas a la promoción y prevención de los riesgos psicológicos a que se ven expuestos los trabajadores, los cual se verán reflejados en la organización afectando la productividad.

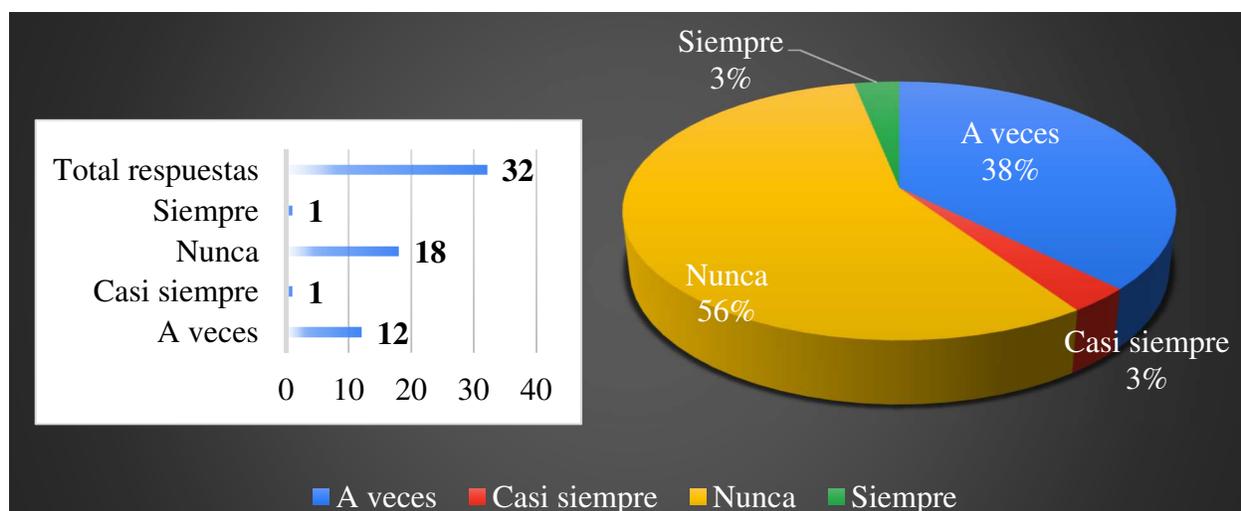


Figura 25. Sentimiento de angustia preocupación y tristeza. Elaboración propia.

De acuerdo con lo manifestado por los 32 trabajadores encuestados, 18 consideran que nunca han tenido sentimientos de angustia, preocupación o tristeza con un porcentaje del 56%, un 38% correspondiente a 12 encuestados consideran que a veces, 1 encuestado afirma que siempre con un porcentaje del 3% al igual que 1 encuestado manifiesta que casi siempre con un porcentaje del 3%.

Se evidencia que dicho sentimiento se presenta en alguna medida, en un 44% de los trabajadores encuestados, que si bien es cierto no son la mayoría, no deja de ser inquietante pues la razón se podría atribuir a las condiciones de confinamiento a que se han visto obligados, generando cierta inestabilidad emocional, temor por su propia salud y los demás miembros de sus familiares ante la posibilidad de un contagio por el virus COVID – 19.

Es importante que se adopten medidas encaminadas a la promoción y prevención de los riesgos psicosocial para mejorar la salud mental de los trabajadores, el cual incide directamente en los resultados y la calidad de trabajo con efectos negativos para la empresa.

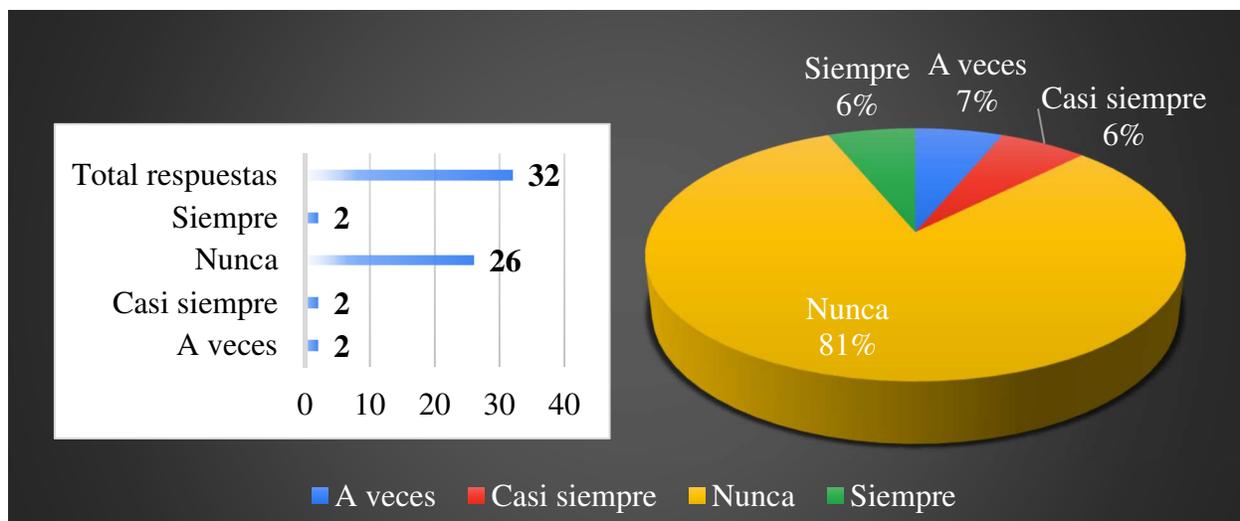


Figura 26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios. Elaboración propia.

De 32 trabajadores encuestados, 26 consideran que nunca han consumido drogas para aliviar la tensión o los nervios con un porcentaje del 81%. Un 6,3% correspondiente a 2 encuestados consideran que a veces, 2 encuestados afirman que casi siempre con un porcentaje del 6,3%. Así mismo, 2 encuestados manifiestan que siempre con un porcentaje del 6,3%. Se evidencia que el consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios no está presente en la mayoría de los encuestados; por lo tanto, no es relevante como síntoma de estrés laboral a pesar de que 6 integrantes indican que han consumido algún tipo de droga para aliviar la tensión o los nervios.

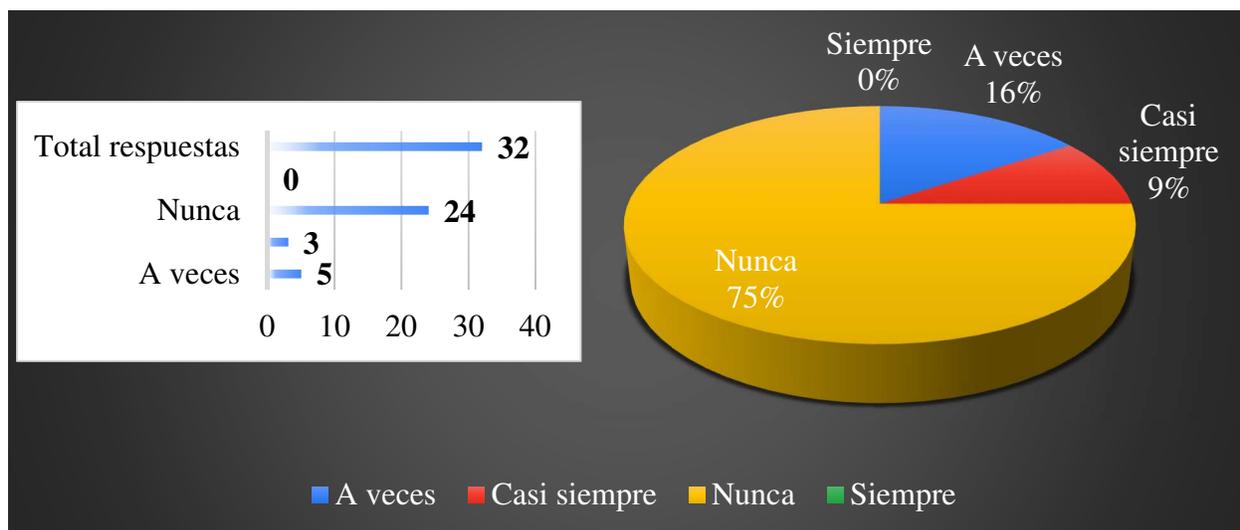


Figura 27. Sentimientos de que "no vales nada", o "no sirve para nada". Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos, 24 de los 32 trabajadores encuestados indican que nunca han tenido sentimientos de que "no valen nada", o "no sirven para nada" con un porcentaje del 75%. Un 16%, equivalente a 5 de los encuestados, manifiestan que a veces y en menor escala

un 9% correspondiente a 3 encuestados afirman que casi siempre. Se evidencia que este tipo de sentimientos no está presente en la mayoría de los encuestados; por lo tanto, no es relevante como síntoma de estrés laboral.

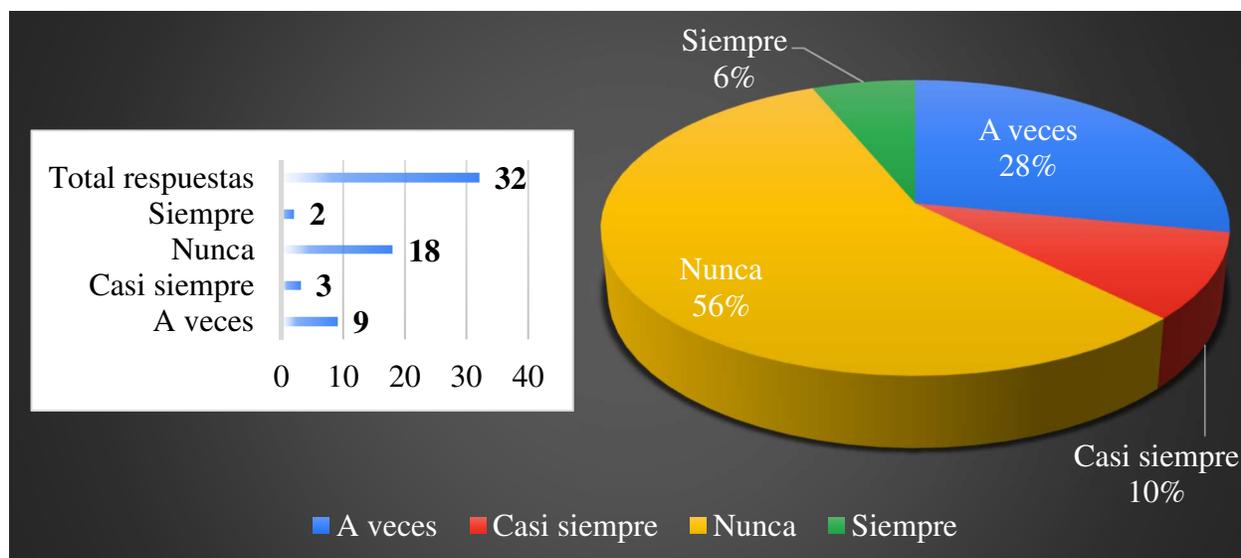


Figura 28. Consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo. Elaboración propia.

En el gráfico se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 18 de ellos indican que nunca consumieron bebidas alcohólicas, café o cigarrillo con un porcentaje del 56%, un 28% equivalente a 9 de los encuestados, manifiestan que a veces, 3 encuestados consideran que casi siempre con un porcentaje del 10% y en menor escala un 6%, con 2 encuestados afirman que siempre. Se evidencia que consumir de bebidas alcohólicas, café o fumar no está presente en la mayoría de los encuestados; por lo tanto, no es relevante como síntoma de estrés laboral.

Sin embargo, se requiere determinar los motivos que obligan a los 14 trabajadores que afirmaron consumirlas, es importante fomentar prácticas de autocuidado en el consumo; teniendo en cuenta que trabajar en confinamiento requiere un gran nivel de concentración y los trabajadores se pueden refugiar en este tipo de bebidas y el cigarrillo para subsanar cierto déficit de concentración, perjudicando su salud física.

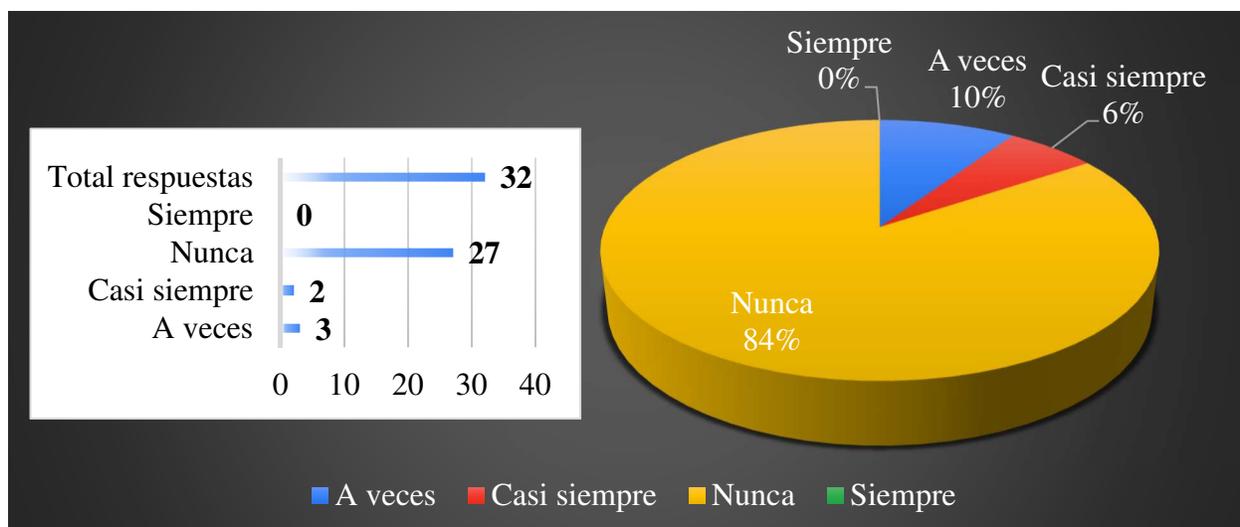


Figura 29. Sentimiento de que está perdiendo la razón. Elaboración propia.

En el gráfico se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 27 de ellos indican que nunca tuvieron sentimientos de que están perdiendo la razón con un porcentaje del 84%. Un 10% equivalente a 3 de los encuestados, manifiestan que a veces sienten perder la razón y 2 encuestados consideran que casi siempre con un porcentaje del 6%. Debido a que la mayor parte de los encuestados manifiestan nunca tener el sentimiento de que están perdiendo la razón; por lo tanto, no es relevante como síntoma de estrés laboral.

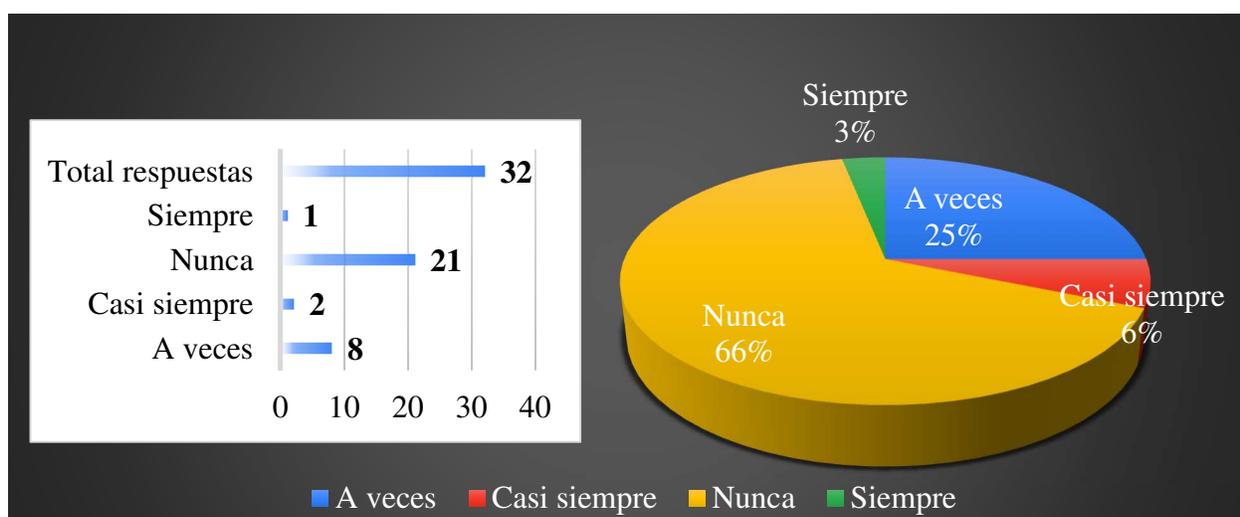


Figura 30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad. Elaboración propia

Los comportamientos rígidos, obstinación o terquedad no están presentes en 21 de los encuestados, quienes que nunca tuvieron este tipo de comportamiento, un 25% equivalente a 8 de los encuestados, manifiestan que a veces tienen este tipo de comportamientos, 2 encuestados consideran que casi siempre con un porcentaje del 6% y en menor escala un encuestado afirma que

siempre con un porcentaje del 3%. Considerando que, un 34% manifiestan haber tenido este tipo de comportamientos, es relevante que se adopten medidas encaminadas a la promoción y prevención de los riesgos psicosocial para mejorar la salud mental de los trabajadores, el cual incide en los resultados y la calidad del trabajo con efectos negativos para la empresa.

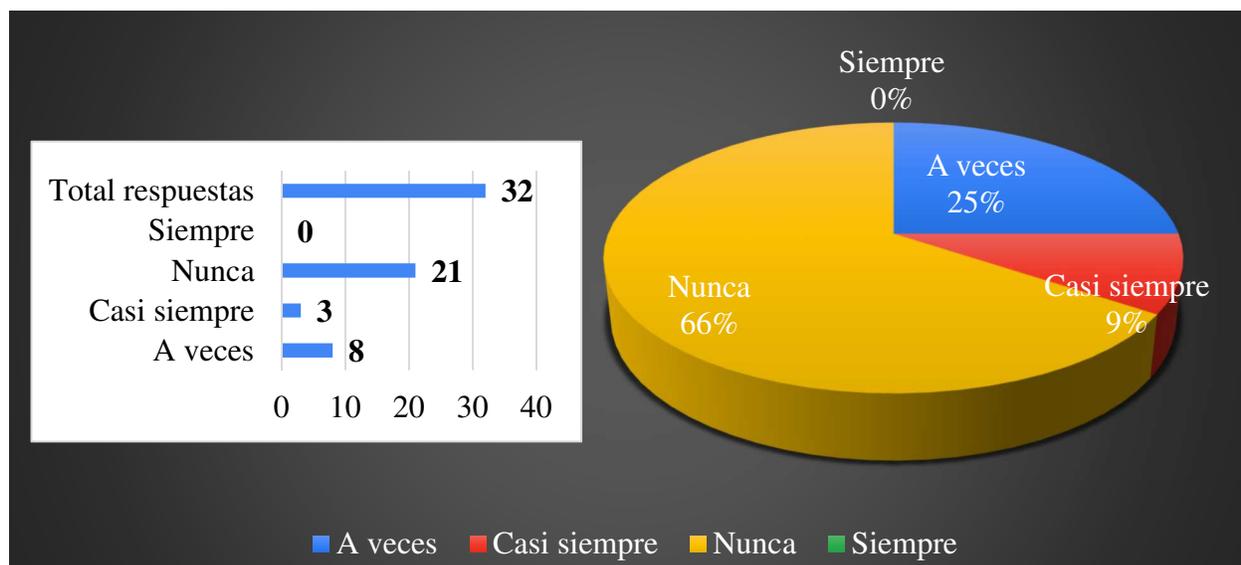


Figura 31. Sensación de no poder manejar los de la vida. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos, de 32 trabajadores encuestados, 21 de ellos indican que nunca tuvieron sensación de no poder manejar los problemas de la vida con un porcentaje del 66%. Un 25% equivalente a 8 de los encuestados, manifiestan que a veces sienten no poder manejar los problemas de la vida y 3 encuestados consideran que casi siempre con un porcentaje del 9% y en menor escala un 6.

Debido a que un 34% manifiesta este síntoma, es importante brindar apoyo y dar seguimiento, así como la adopción de medidas encaminadas a la promoción y prevención de los riesgos psicosocial para mejorar la salud mental de los trabajadores, el cual incide en los resultados y la calidad de trabajo con efectos negativos para la empresa.

5.6 Resultados encuesta sobre factores psicosociales extralaborales relacionadas con las condiciones de la zona donde vive

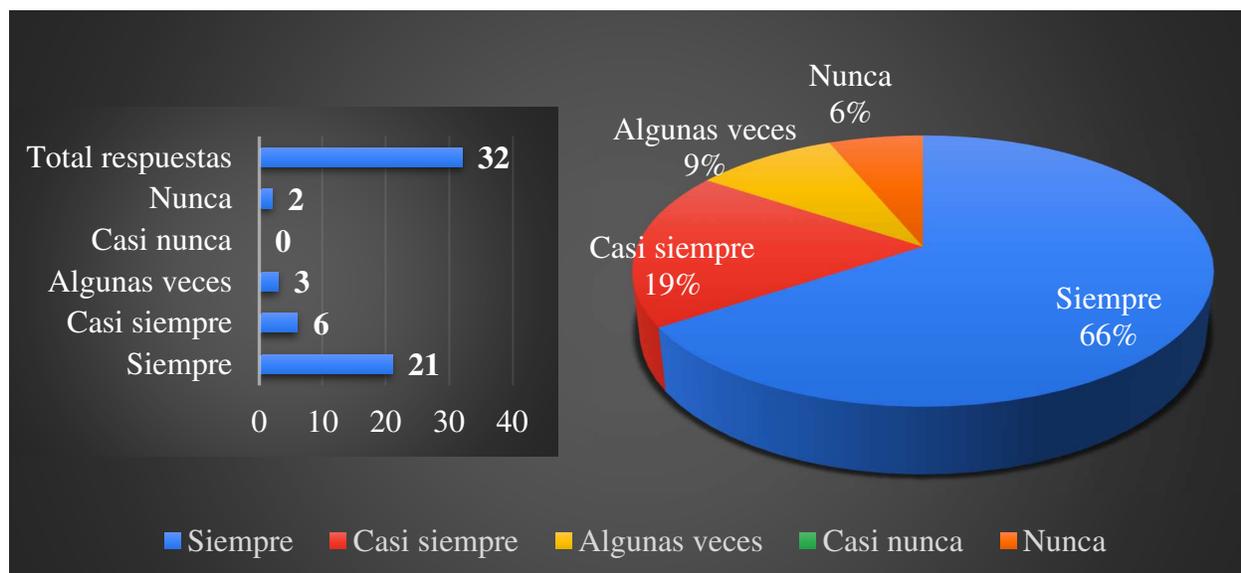


Figura 32. Es fácil adecuar los puestos de trabajo en su hogar. Elaboración propia.

El 66% de los encuestados indican que siempre les es fácil adecuar el puesto de trabajo en su hogar, el 19% indican que casi siempre, un 9% algunas veces y en menor escala un 6% afirma nunca les es fácil.

La mayor parte de los encuestados manifiestan que les es fácil adecuar sus puestos de trabajo; no es relevante tenerlo en cuenta como factor desencadenante de riesgo psicosocial extralaboral.

Sin embargo, es importante verificar la adaptación de los puestos de trabajo y determinar si cumplen con las condiciones óptimas para desarrollar su labor, la cual debe ser conforme con los parámetros básicos para adecuar el lugar de trabajo en el hogar, tales como espacios tranquilos e iluminados, mobiliario y elementos de trabajo adecuados, considerando sus capacidades y limitaciones; facilitando de esta manera el proceso de adaptación a fin de proteger la salud física y mental de los trabajadores.

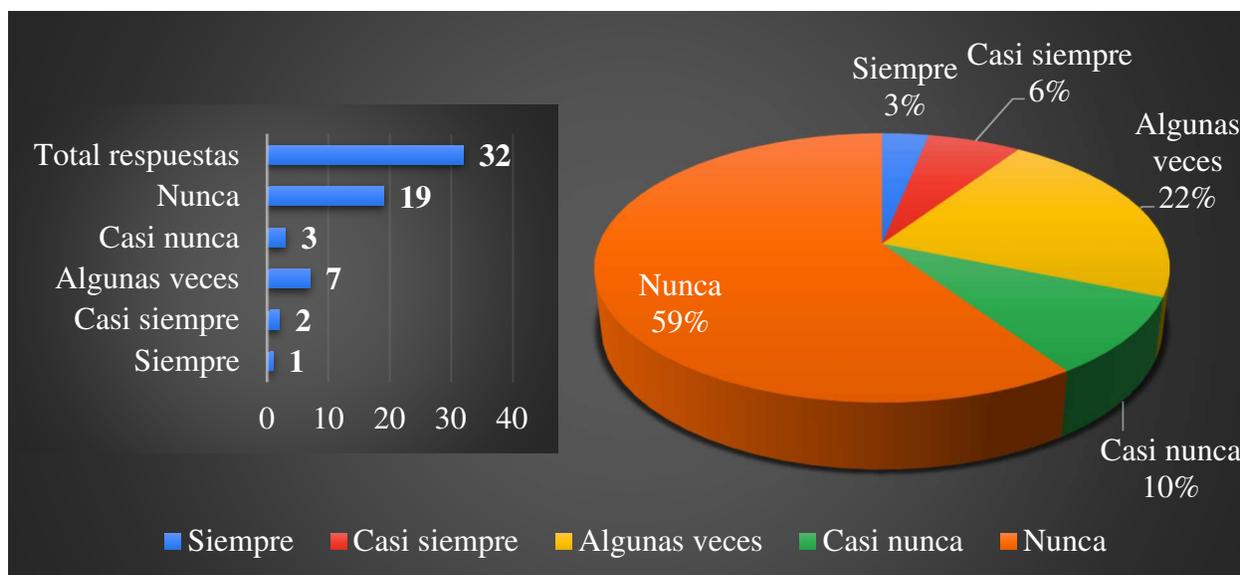


Figura 33. Tiene que realizar varios cambios locativos. Elaboración propia.

Se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 19 de ellos, nunca tienen que realizar varios cambios locativos en su hogar para la adecuación del trabajo en casa con un porcentaje del 59%, 7 de los encuestados algunas veces con un porcentaje del 22%, 3 encuestados casi nunca con un porcentaje del 10%, 2 encuestados casi siempre con un porcentaje del 6% y en menor escala 1 encuestado afirma que siempre con un porcentaje del 3%. De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que no es relevante como factor desencadenante de riesgo psicosocial extralaboral.

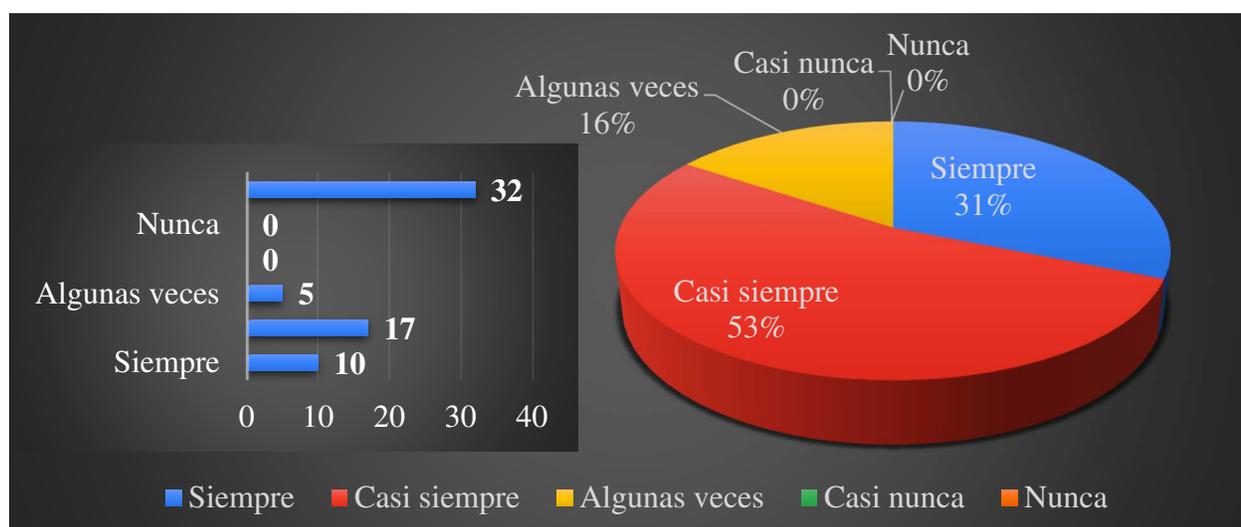


Figura 34. La zona donde vivo es segura. Elaboración propia.

El 53% de los 32 trabajadores encuestados, afirman que la zona donde viven casi siempre es segura, el 31% siempre y un 16% indican que algunas veces. De acuerdo con los resultados

obtenidos, se determina que no es relevante como factor desencadenante de riesgo psicosocial extralaboral.

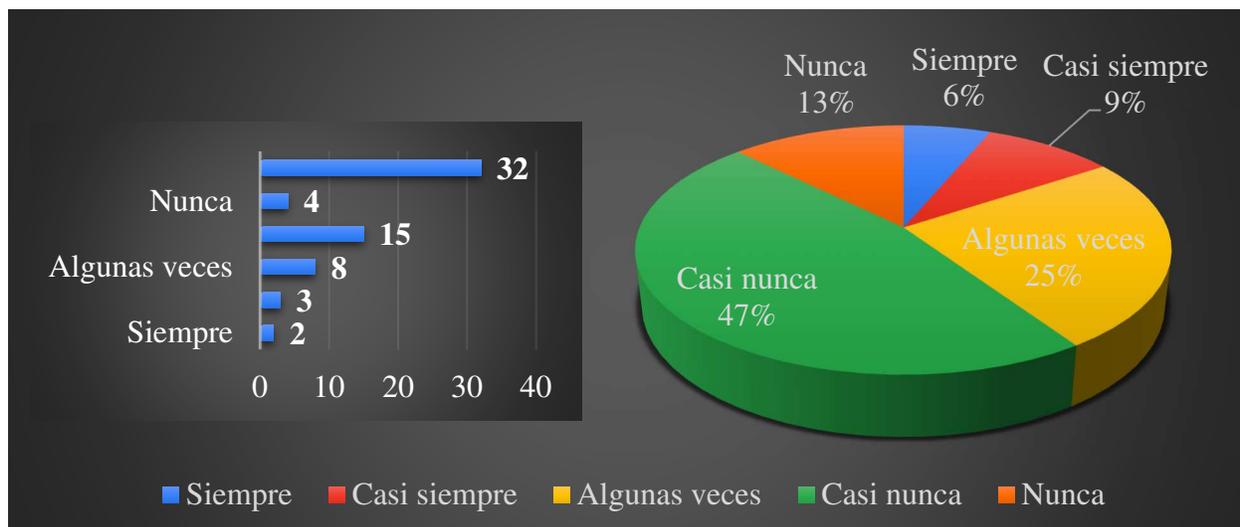


Figura 35. En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia. Elaboración propia

El 47% de los trabajadores encuestados afirman que en la zona donde viven casi nunca se presentan hurtos y mucha delincuencia, el 25% algunas veces, el 13% nunca, el 9% casi siempre y el 3% nunca. De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que no es relevante como factor desencadenante de riesgo psicosocial extralaboral.

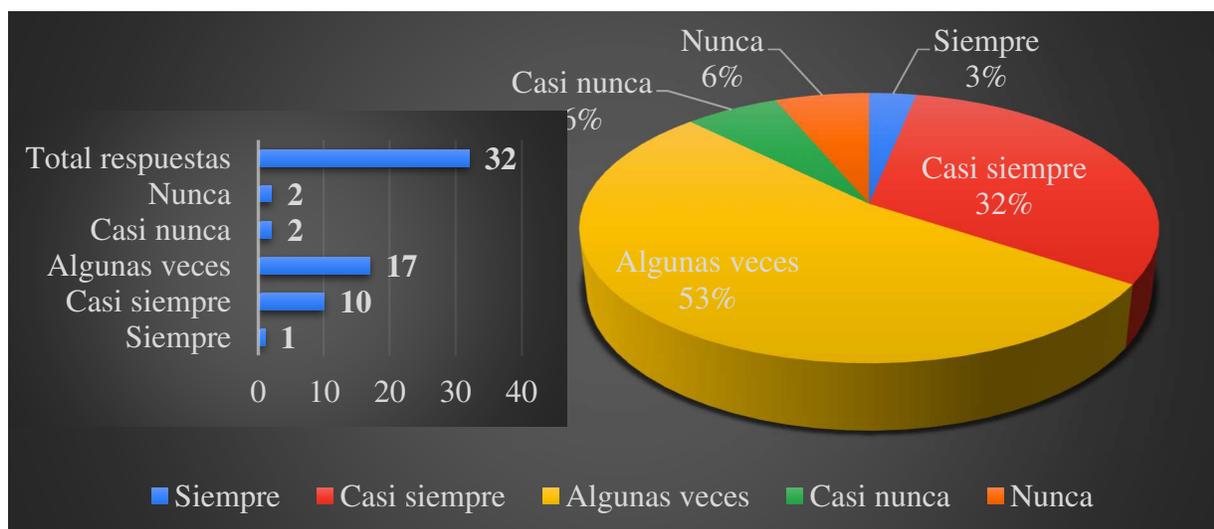


Figura 36. Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden. Elaboración propia.

En la figura 35 se puede apreciar que el 53% de los trabajadores encuestados manifiestan que desde donde viven, algunas veces les es fácil llegar al centro médico donde les atienden. El 32% afirman que casi siempre, un 3% siempre, un 6% nunca y un 6% casi nunca. De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que no es relevante como factor desencadenante de riesgo psicosocial extralaboral.

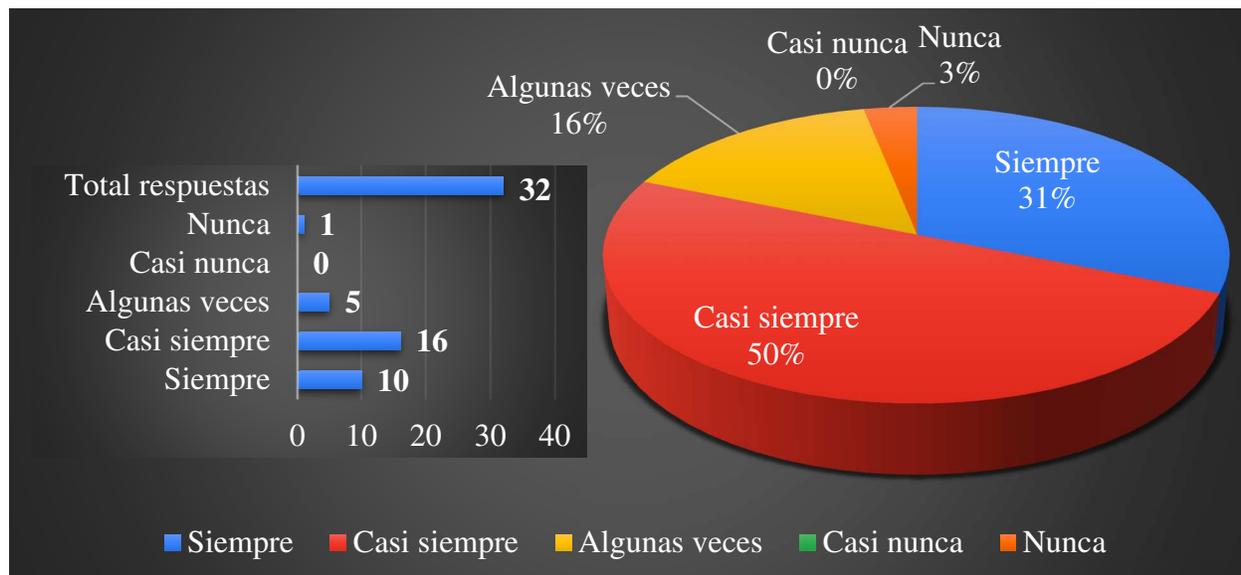


Figura 37. Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones. Elaboración propia.

El 50% de los encuestados afirman que las vías cerca a sus viviendas casi siempre están en buenas condiciones, el 31% siempre, 16% algunas veces y el 3% nunca. De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que no es relevante como factor desencadenante de riesgo psicosocial extralaboral.

La importancia que tienen las vías de acceso en donde se encuentran los hogares de los trabajadores se traduce en una mejor calidad de vida. Gracias al aumento de la capacidad de la infraestructura vial en la zona urbana se promueve el incremento del parque vehicular al igual que beneficia los actores viales con el mejoramiento del transporte público.

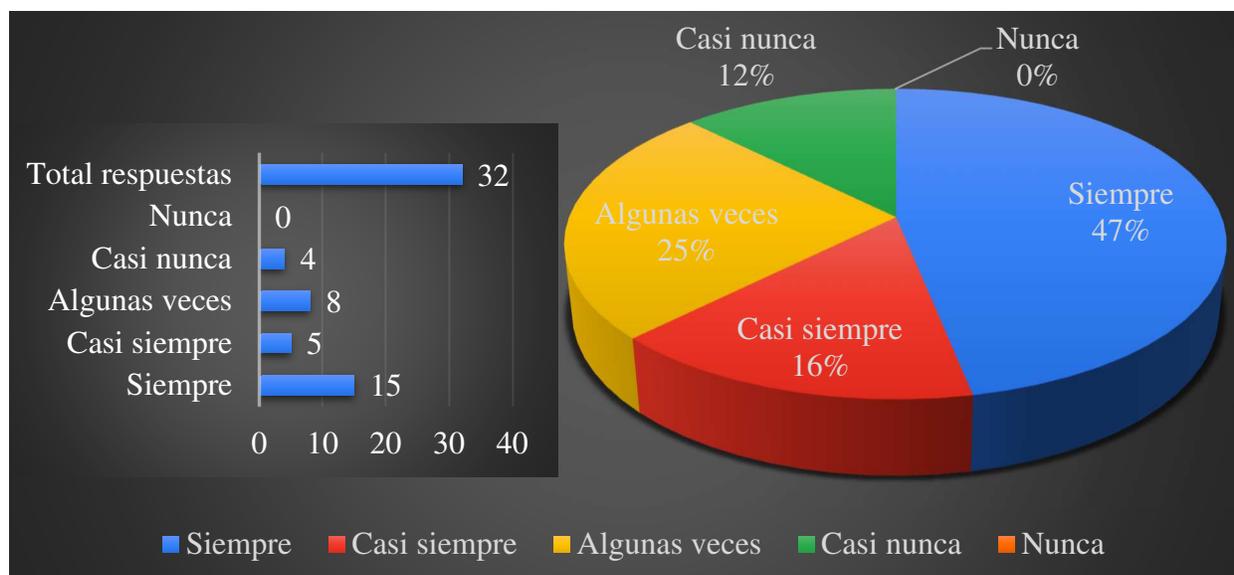


Figura 38. Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte. Elaboración propia.

El 47% de los encuestados afirman que las vías cerca a sus viviendas siempre encuentran fácilmente transporte, el 25% algunas veces, 16% casi siempre y el 12% casi nunca. De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que no es relevante como factor desencadenante de riesgo psicosocial extralaboral.

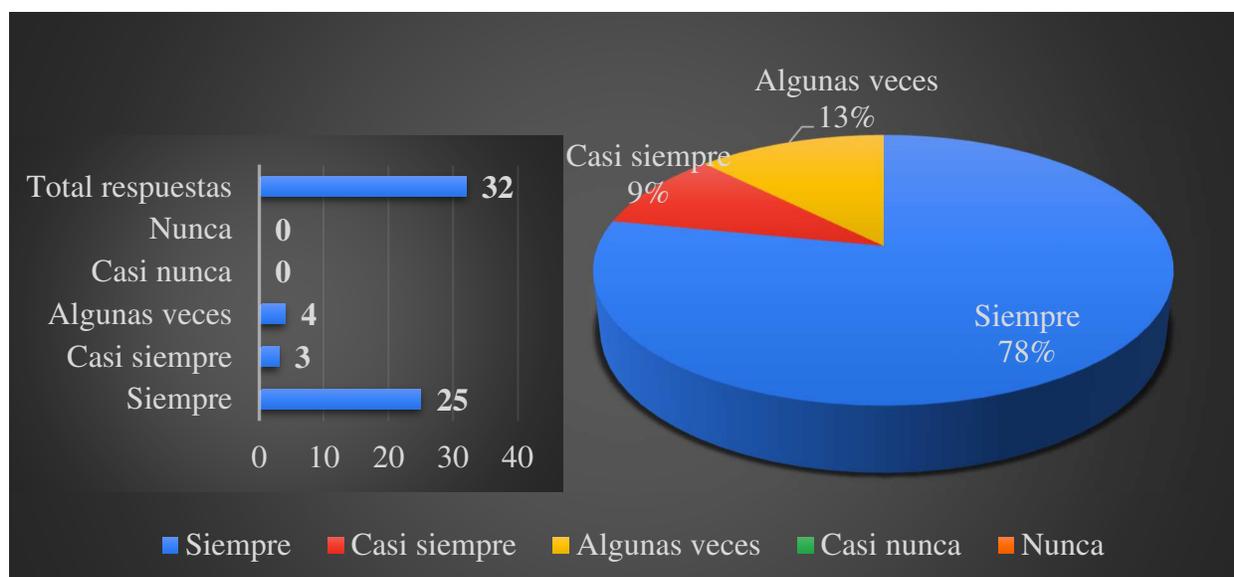


Figura 39. Las condiciones de mi vivienda son buenas. Elaboración propia.

El 78% de los encuestados indica que las condiciones de sus viviendas siempre son buenas, el 13% algunas veces y el 9% casi siempre. De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que no es relevante como factor desencadenante de riesgo psicosocial extralaboral.

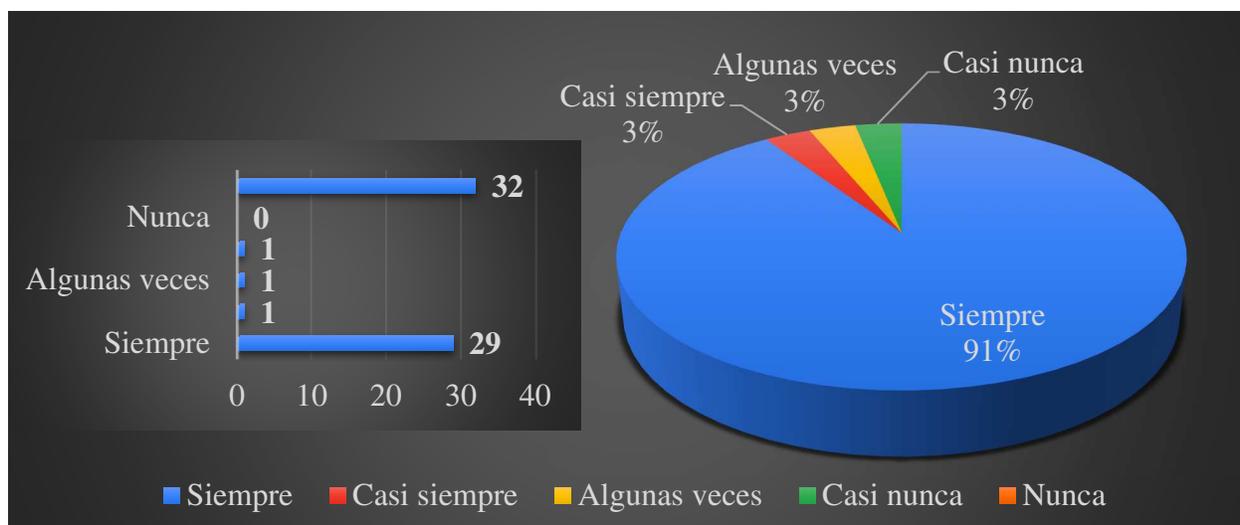


Figura 40. En mi vivienda hay servicios de agua y luz. Elaboración propia.

El 91% de los encuestados indican que en su vivienda siempre cuentan con los servicios de agua y luz, el 3% casi nunca, el 3% algunas veces y un 3% casi siempre. De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que no es relevante como factor desencadenante de riesgo psicosocial extralaboral.

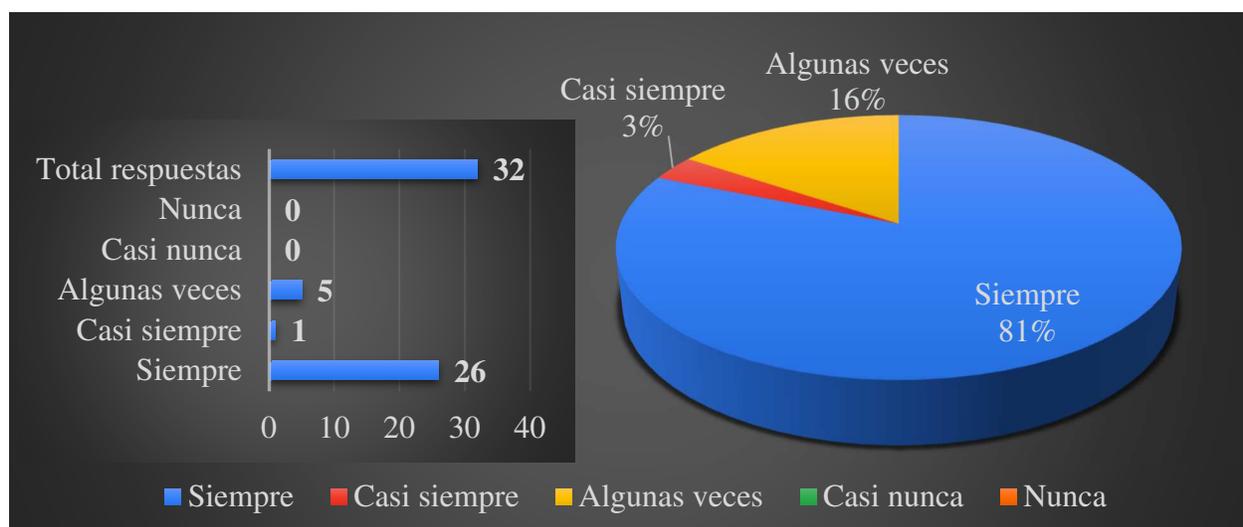


Figura 41. Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero. Elaboración propia.

El 81% de los encuestados afirman que las condiciones de su vivienda siempre les permite descansar cuando lo requieren, el 16% algunas veces y el 3% casi siempre. De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que no es relevante como factor desencadenante de riesgo psicosocial extralaboral.

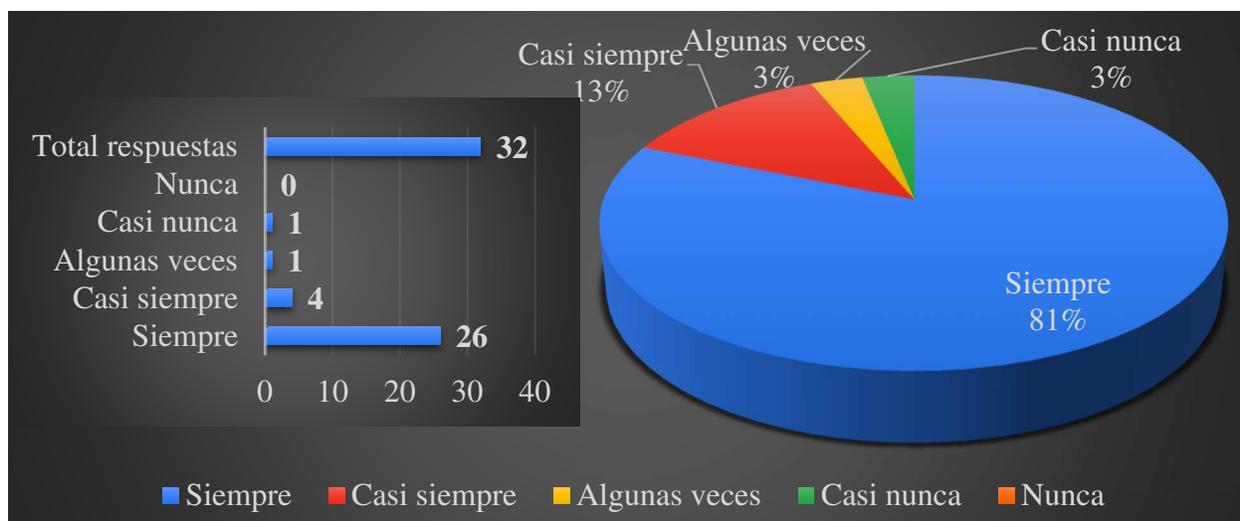


Figura 42. Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo. Elaboración propia.

El 81% de los encuestados afirma que las condiciones de sus viviendas siempre les permite sentirse cómodos, el 13% casi siempre, el 3% algunas veces y el 3% casi nunca. De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que no es relevante como factor desencadenante de riesgo psicosocial extralaboral.

5.7 Resultados Encuesta sobre factores Psicosociales extralaborales relacionadas con la vida fuera del trabajo

Las actividades extralaborales, desarrolladas por los trabajadores por fuera de su jornada laboral, requieren una correcta gestión del tiempo para poder disfrutar tranquilamente estos espacios. Asimismo, es importante respetar la desconexión de su trabajo, pues el espacio no laboral le pertenece en su totalidad al trabajador.

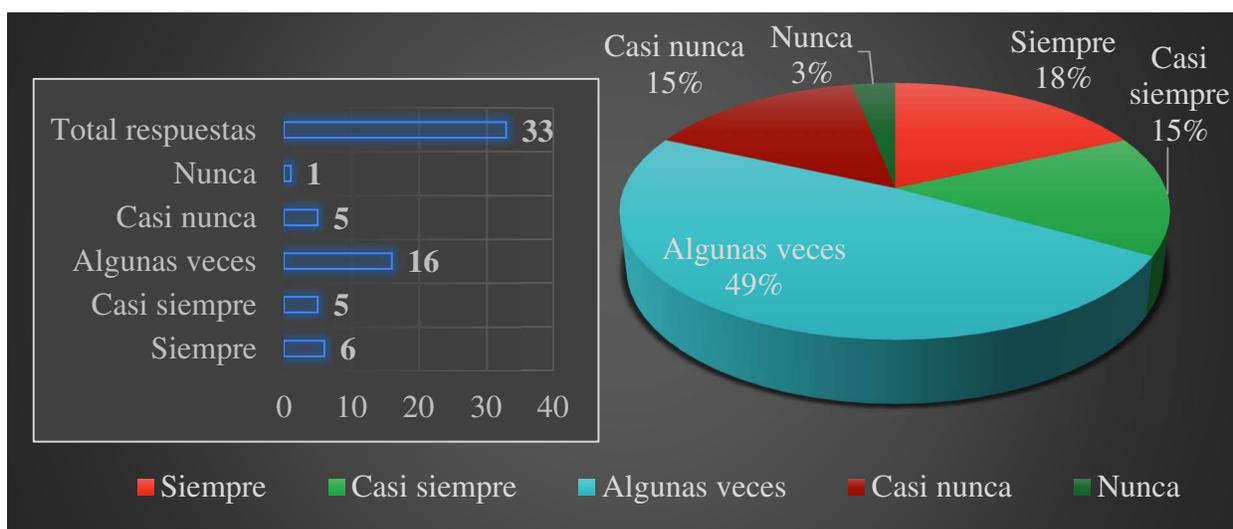


Figura 43. Me queda tiempo para actividades de recreación. Elaboración propia.

El 49% de los encuestados, indica que algunas veces les queda tiempo para actividades de recreación. El 18% afirma que siempre cuenta con tiempo para este fin, el 15,5% casi siempre, el 15,5% casi nunca y el 3% nunca.

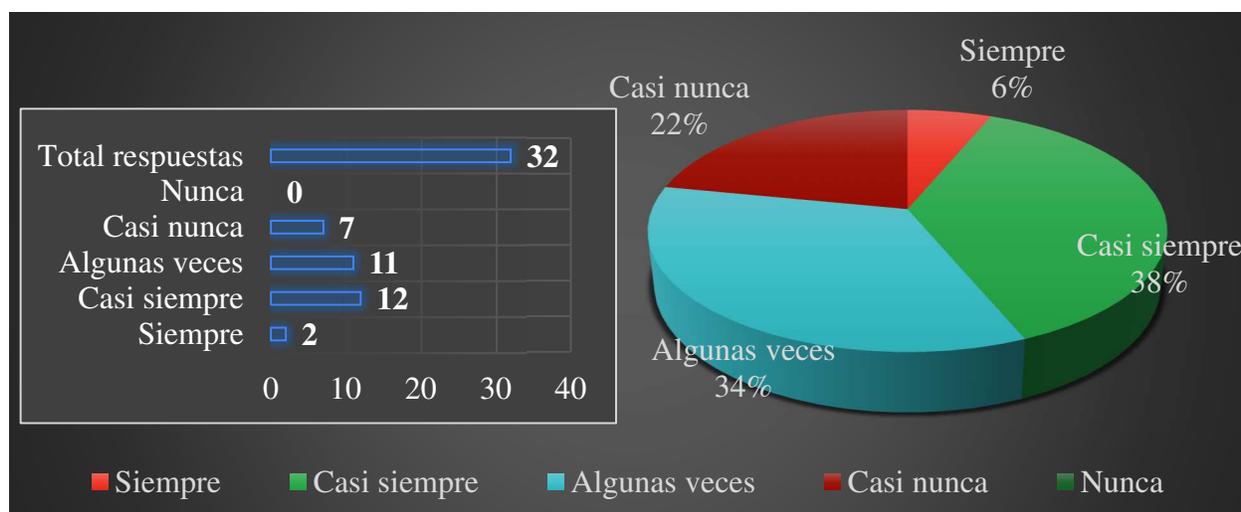


Figura 44. Fuera de la jornada laboral tengo tiempo suficiente para descansar. Elaboración propia.

El 38% de los encuestados afirman que casi siempre fuera de su jornada laboral, cuentan con el tiempo suficiente para descansar. El 34% indica que algunas veces cuenta con tiempo suficiente para este fin, un 22% casi nunca y el 6% nunca. Se evidencia que los trabajadores encuestados no cuentan con el tiempo suficiente para descansar fuera de su jornada laboral.

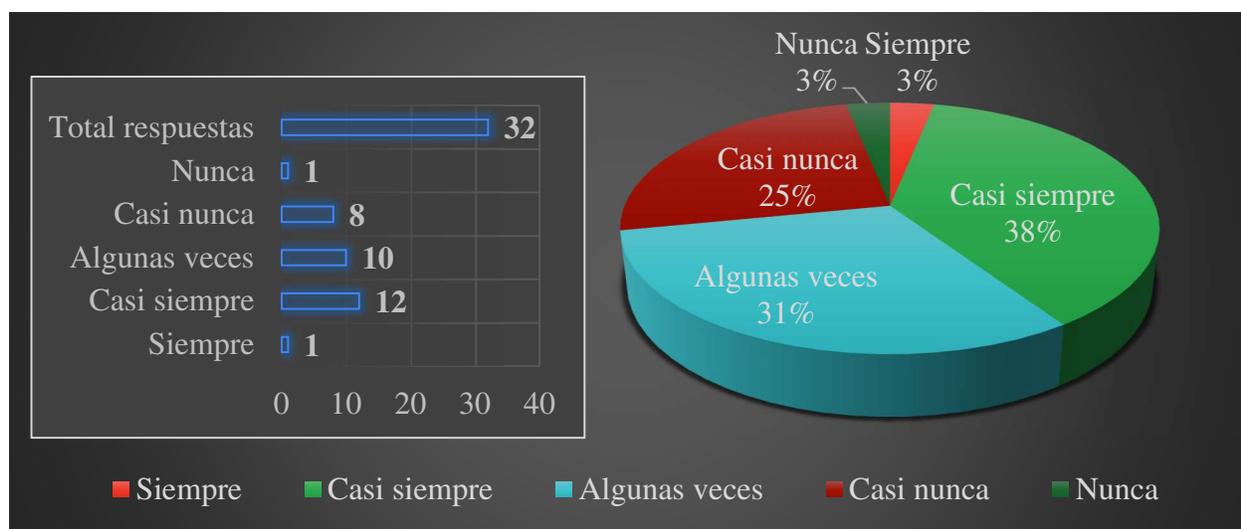


Figura 45. Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar. Elaboración propia.

El 38% de los encuestados, respondieron que casi siempre no tienen tiempo para atender asuntos personales y del hogar. 31% algunas veces, 25% casi nunca, 3% nunca y n 3% siempre.

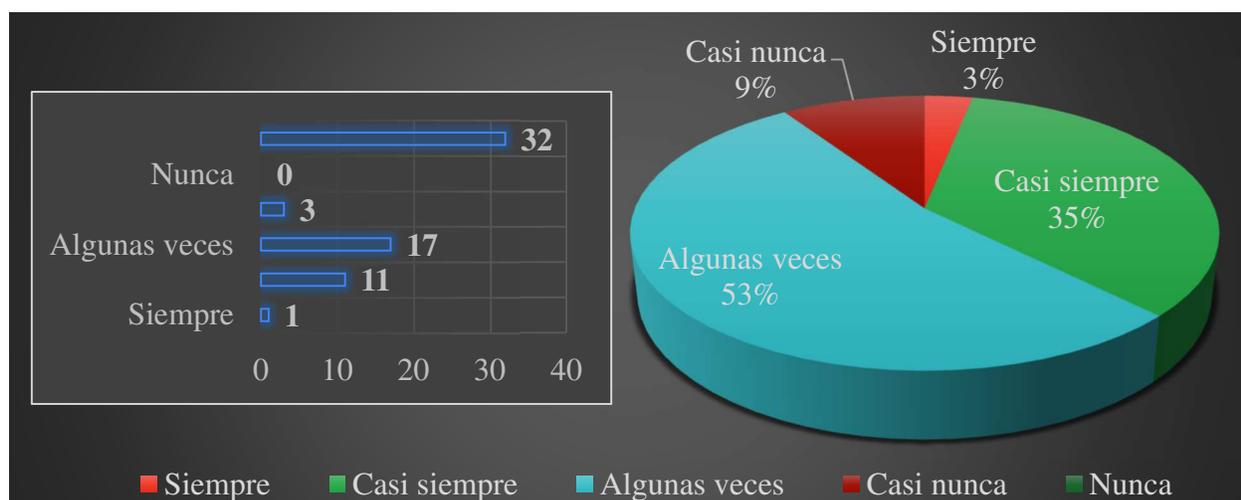


Figura 46. Tengo tiempo para compartir con mi familia y amigos. Elaboración propia.

El 53% de los encuestados manifiestan que algunas veces tienen tiempo para compartir con sus familias y amigos, 35% casi siempre, 9% casi nunca pueden contar con tiempo para compartir y un 3% siempre cuentan con tiempo para dedicar a la familia y amigos.

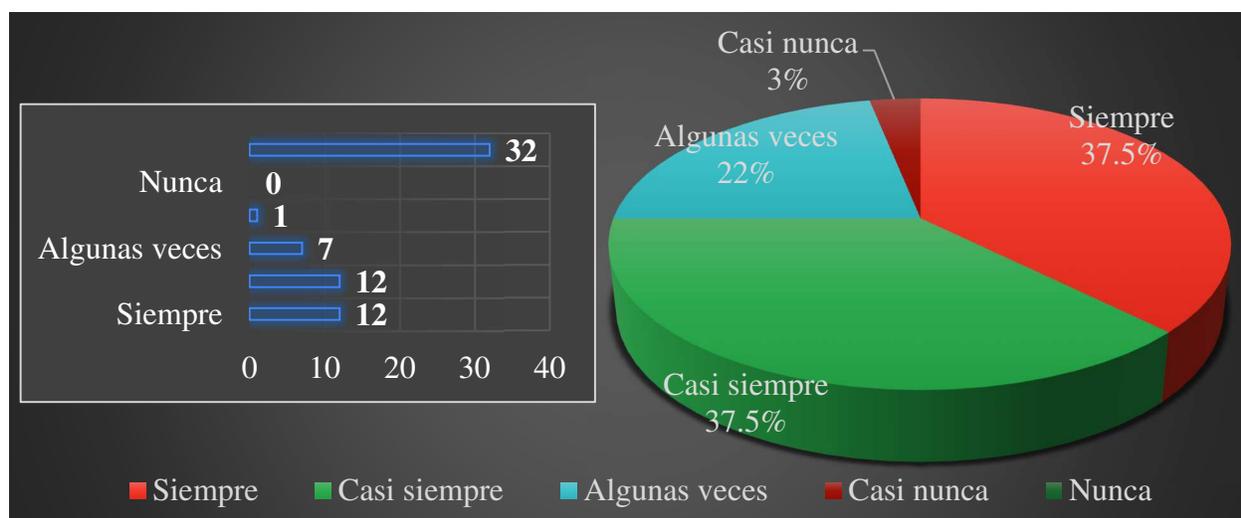


Figura 47. Tengo buena comunicación con las personas cercanas. Elaboración propia.

El 37,5% de los encuestados afirman que casi siempre afirman siempre tener buena comunicación con personas cercanas, asimismo un 37,5% manifiesta que casi siempre, 22% algunas veces y un 3% casi nunca tienen buena comunicación.

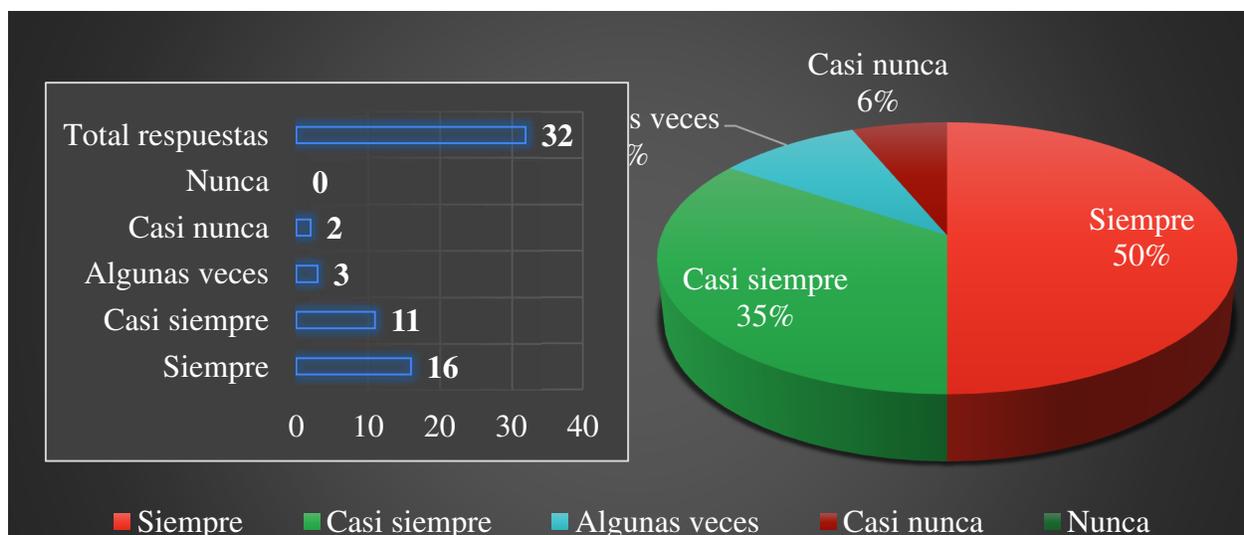


Figura 48. Las relaciones con mis amigos son buenas. Elaboración propia.

En la figura 47 se puede evidenciar que, de los 32 trabajadores encuestados, 16 de ellos manifestaron que las relaciones con sus amigos siempre son buenas, con un porcentaje del 50%, 35% casi siempre, 9% algunas veces y 6% casi nunca.

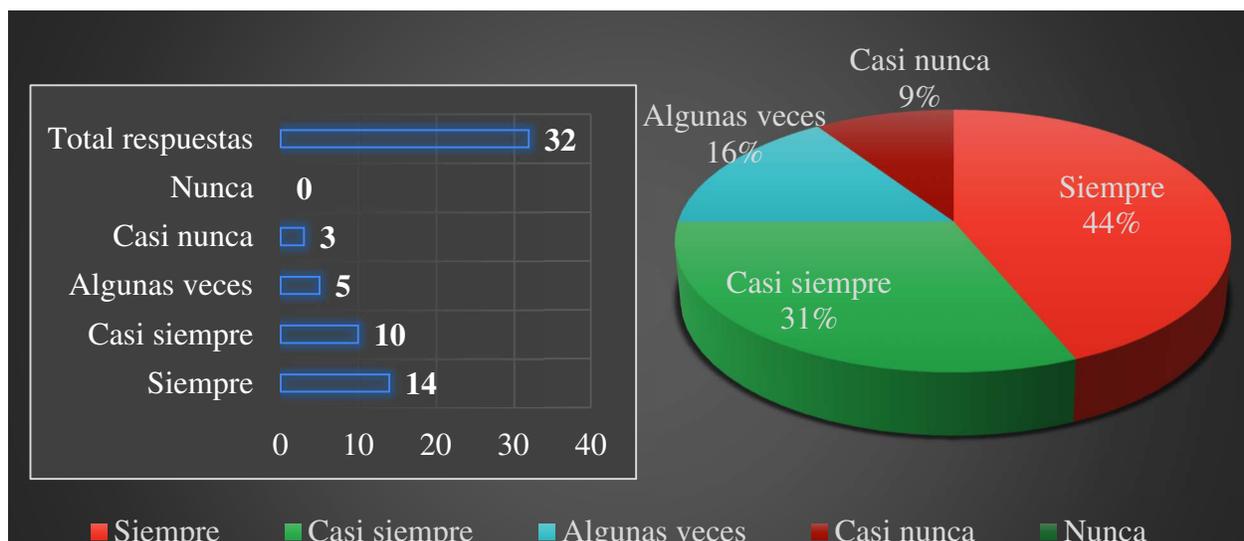


Figura 49. Converso con personas cercanas sobre diferentes temas. Elaboración propia.

En la figura 48 se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 14 de ellos manifestaron que siempre conversan con personas cercanas sobre diferentes temas con un porcentaje del 44%. 10 encuestados respondieron casi siempre con un porcentaje del 31%, 5 encuestados afirmaron que algunas veces con un porcentaje del 16% y 3 encuestados casi nunca con un porcentaje del 9%.

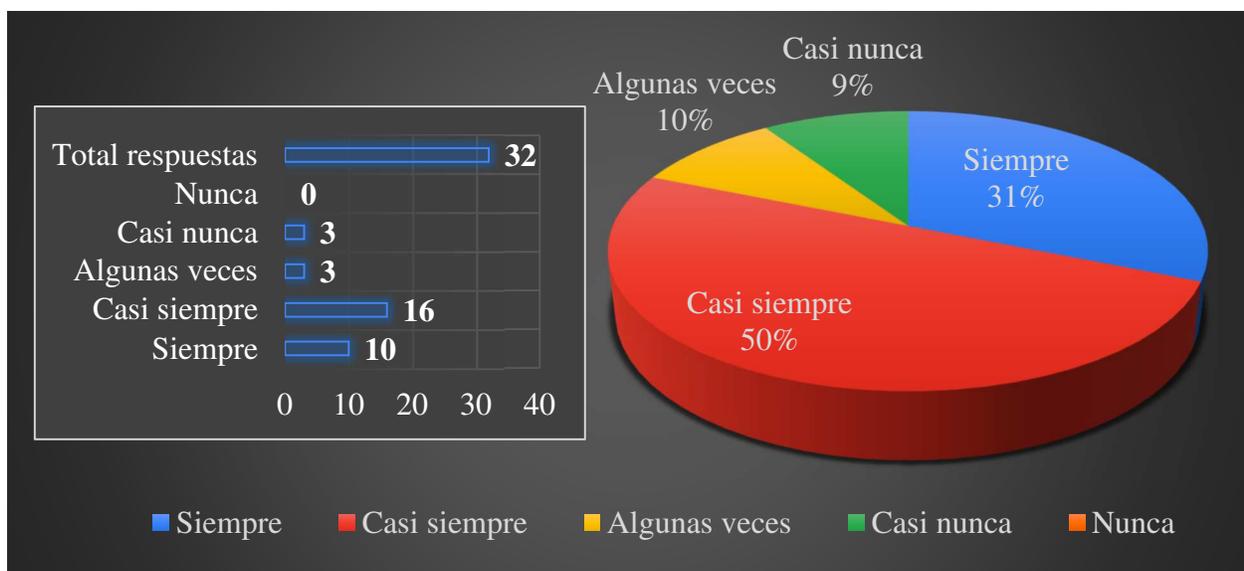


Figura 50. Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas. Elaboración propia.

En la figura 49 se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 16 de ellos manifestaron casi siempre sus amigos están dispuestos a escucharlos cuando tienen problemas con un porcentaje del 50%. 10 encuestados respondieron siempre con un porcentaje del 31%, 4 encuestados casi nunca con un porcentaje del 12% y 3 encuestados algunas veces con un porcentaje del 10%.

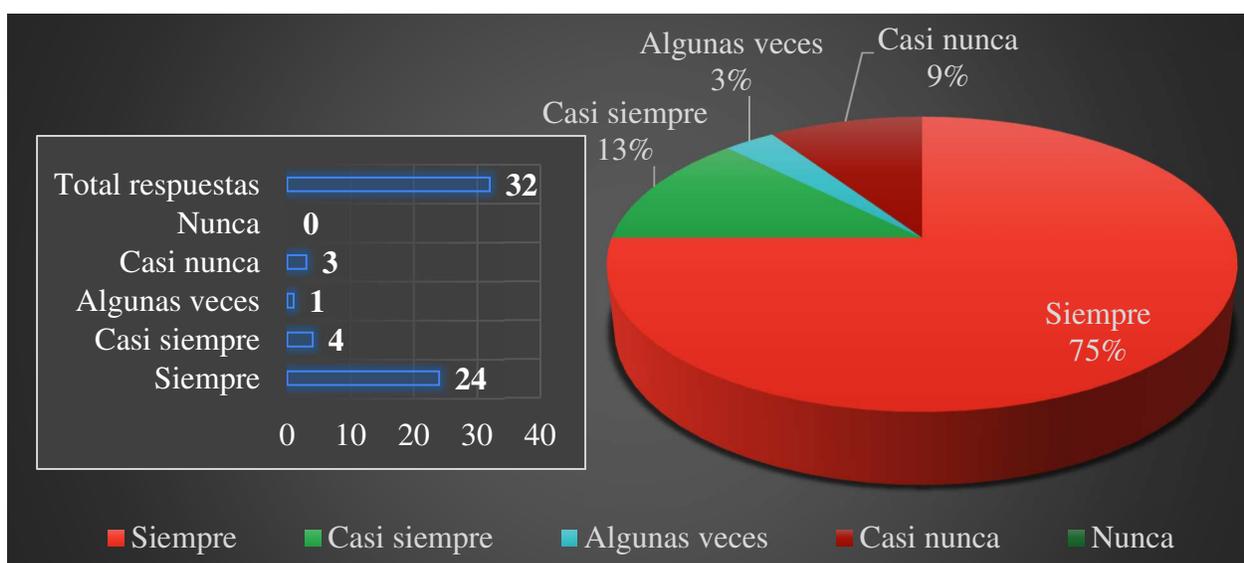


Figura 51. Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas. Elaboración propia.

En la figura 50 se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 24 de ellos manifestaron que siempre cuentan con apoyo de sus familias cuando tienen problemas con un porcentaje del 75%. 4 encuestados casi siempre con un porcentaje del 13%, 3 encuestados casi nunca con un

porcentaje del 9% y 3 encuestados algunas veces con un porcentaje del 3%. El apoyo familiar permite mitigar los efectos negativos del confinamiento, asimismo, funciona como factor de protección del núcleo familiar, fortaleciendo los lazos de fraternidad y el afecto entre sus miembros para poder amortiguar la vida cotidiana.

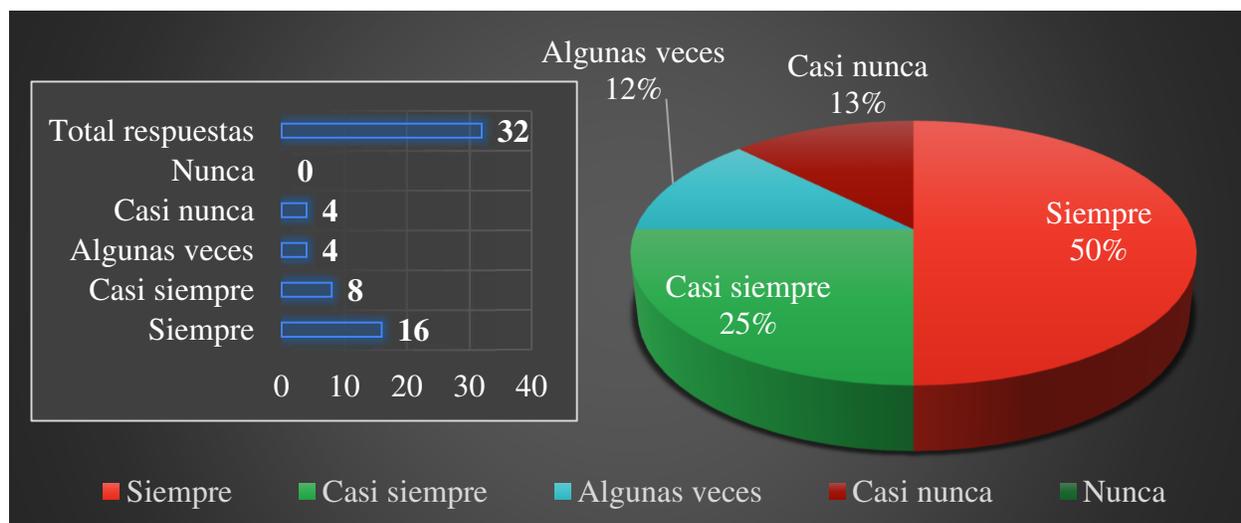


Figura 52. Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan. Elaboración propia.

En la figura 51 se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 16 de ellos manifestaron que siempre pueden hablar con personas cercanas sobre las cosas que les pasan con un porcentaje del 50%. 8 encuestados casi siempre con un porcentaje del 25%, 4 encuestados casi nunca con un porcentaje del 12,5% y 4 encuestados algunas veces con un porcentaje del 12,5%.

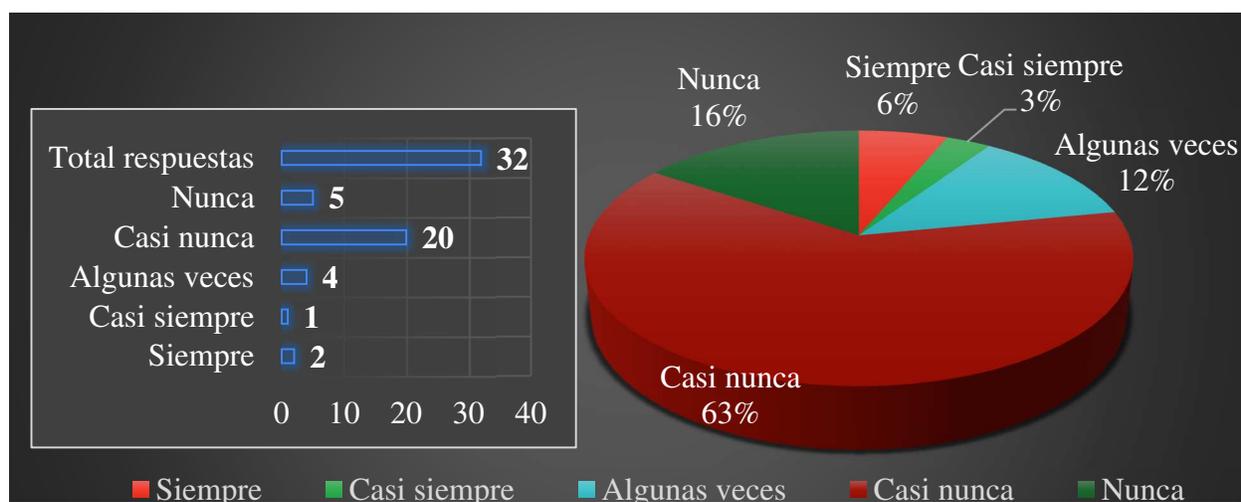


Figura 53. Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo. Elaboración propia.

casi nunca los problemas personales y familiares afectan su trabajo con un porcentaje del 63%. 5

encuestados nunca con un porcentaje del 16%, 4 encuestados algunas veces con un porcentaje del 12%, 2 encuestados siempre con un porcentaje del 6% y 1 encuestado casi siempre con un porcentaje del 3%.

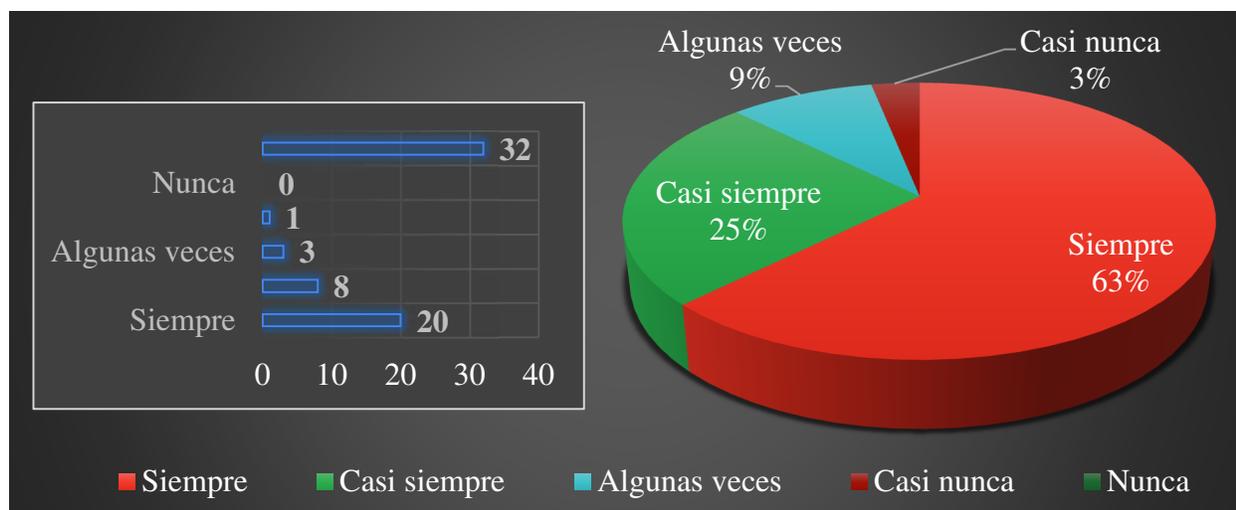


Figura 54. La relación con mi familia cercana es cordial. Elaboración propia.

En la figura 53 se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 20 de ellos manifestaron que la relación con su familia cercana siempre es cordial con un porcentaje del 63%. 8 encuestados casi siempre con un porcentaje del 25%, 9 encuestados algunas veces con un porcentaje del 9% y 1 encuestado casi nunca con un porcentaje del 3%.

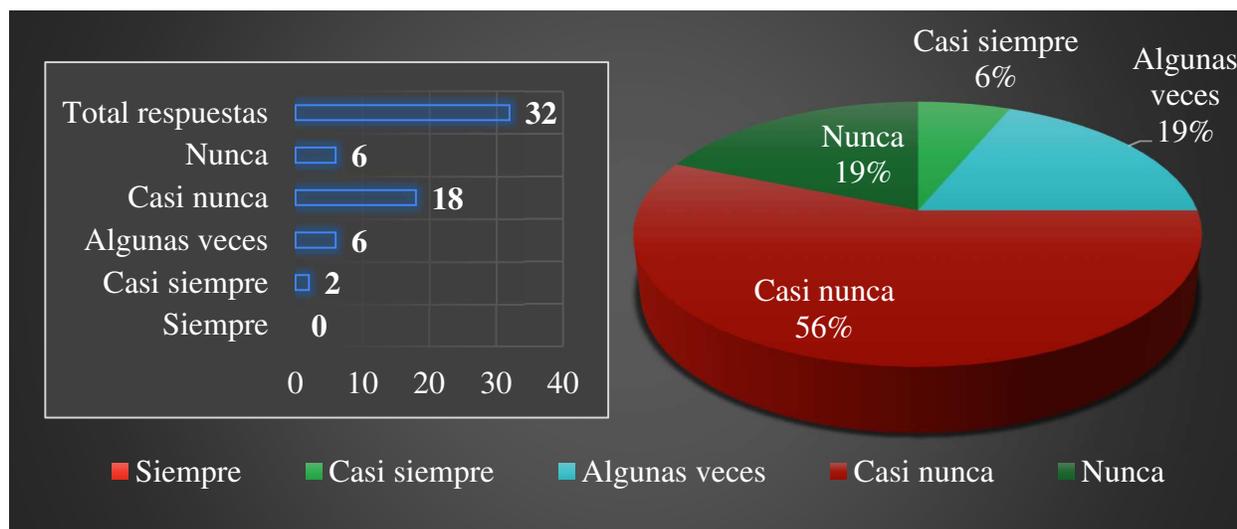


Figura 55. Mis problemas familiares me quitan la energía que necesito para trabajar. Elaboración propia.

Elaboración propia.

En la figura 54 se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 18 de ellos manifestaron que los problemas familiares casi nunca les quitan energía que necesitan para trabajar con un

porcentaje del 56%. 6 encuestados algunas veces con un porcentaje del 19%, 6 encuestados algunas veces con un porcentaje del 19% y 2 encuestados casi siempre con un porcentaje del 6%.

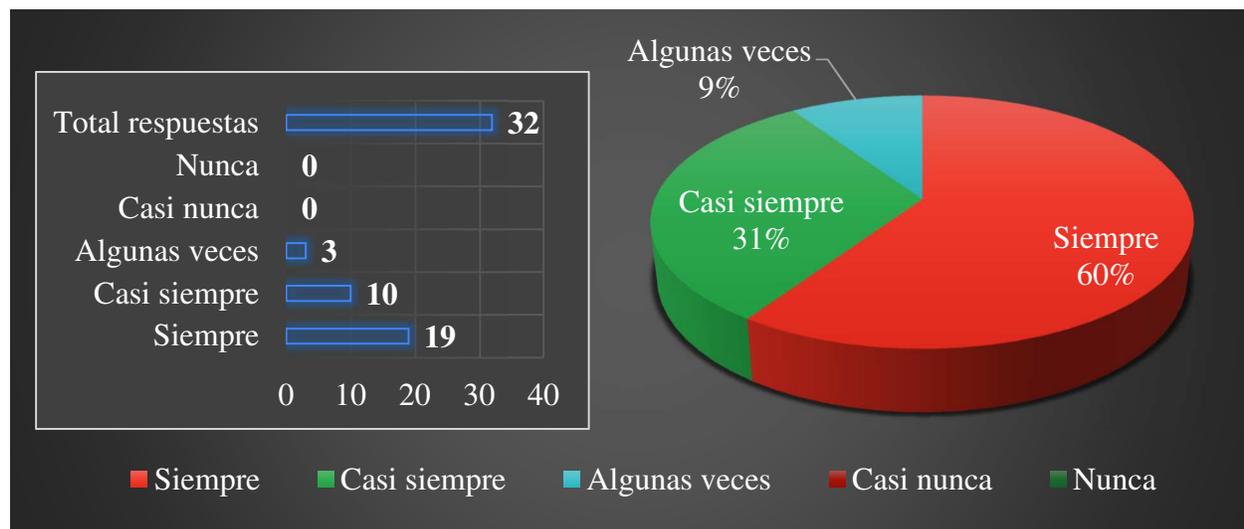


Figura 56. Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa. Elaboración propia.

En la figura 14 se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 19 de ellos manifestaron que los problemas con sus familiares siempre los resuelven de manera amistosa con un porcentaje del 60%. 10 encuestados casi siempre con un porcentaje del 31% y 3 encuestados algunas veces con un porcentaje del 9%.

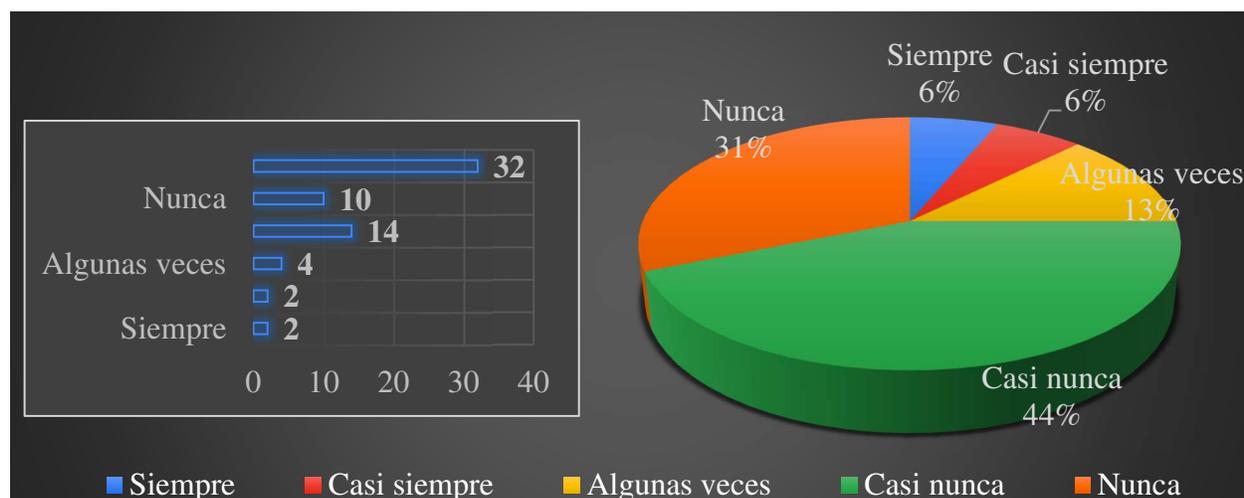


Figura 57. Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo.

Elaboración propia.

En la figura 56 se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 14 de ellos manifestaron que los problemas personales o familiares casi nunca afectan sus relaciones en el trabajo con un porcentaje del 44%. 10 encuestados nunca con un porcentaje del 31%, 4 encuestados algunas veces

con un porcentaje del 13%, 2 encuestados casi siempre con un porcentaje del 6% y 2 encuestados siempre con un porcentaje del 6%.

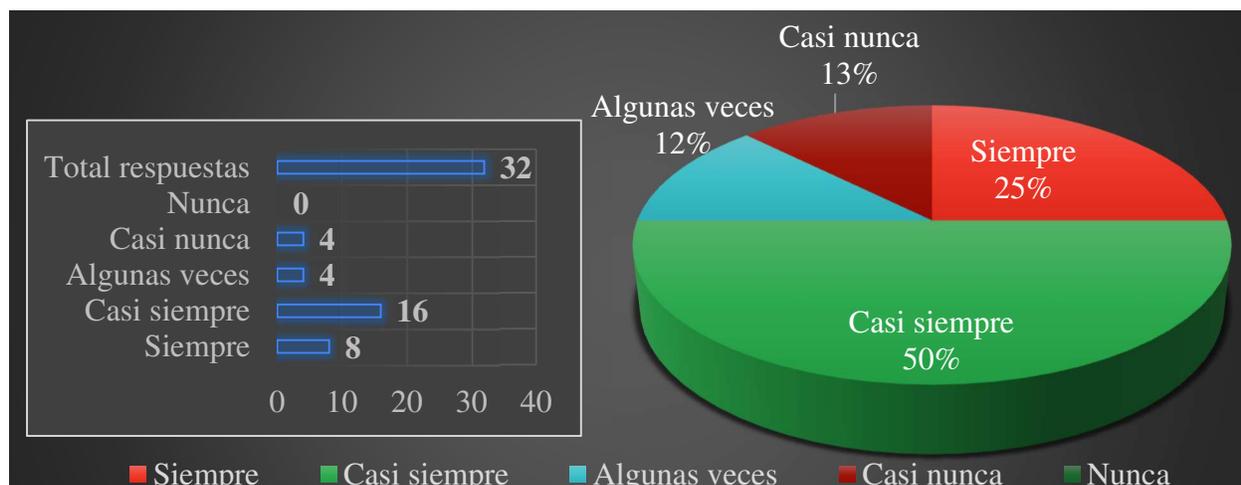


Figura 58. El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos.

Elaboración propia.

En la figura 57 se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 16 de ellos manifestaron que el dinero que ganan en el hogar casi siempre alcanza para cubrir los gastos básicos con un porcentaje del 50%. 8 encuestados siempre con un porcentaje del 25%, 4 encuestados casi nunca con un porcentaje del 12,5% y 4 encuestados algunas veces con un porcentaje del 12,5%.

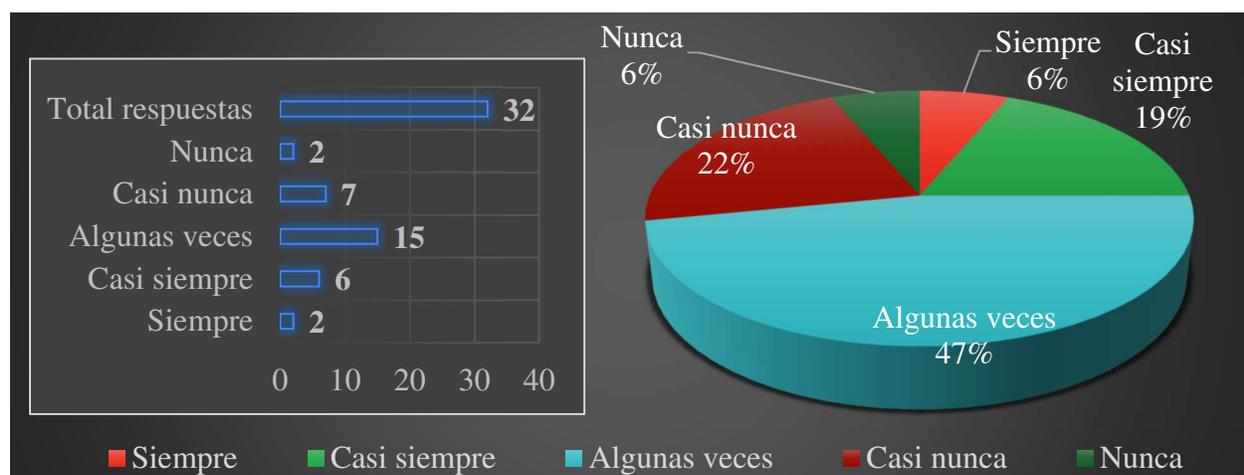


Figura 59. Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar.

Elaboración propia.

En la gráfica 58 se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 15 de ellos manifestaron que otros compromisos económicos algunas veces afectan mucho el presupuesto familiar con un porcentaje del 47%. 7 encuestados casi nunca con un porcentaje del 22%, 6 encuestados casi

siempre con un porcentaje del 19%, 2 encuestados siempre con un porcentaje del 6% y 2 encuestados nunca con un porcentaje del 6%.

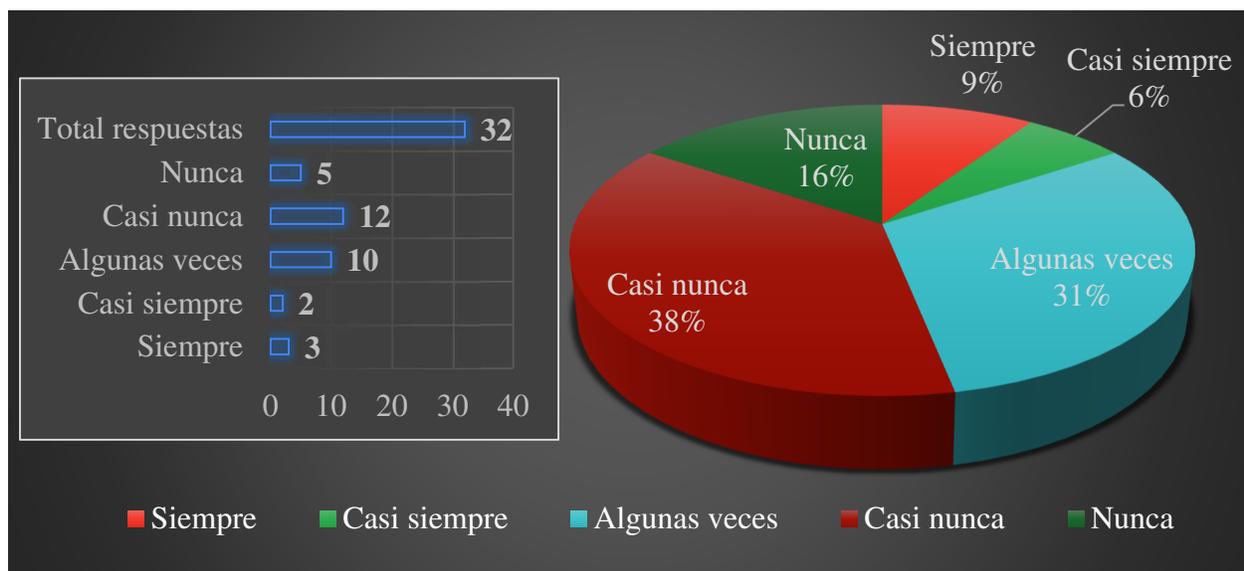


Figura 60. En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar. Elaboración Propia.

En la figura 59 se puede apreciar que, de 32 trabajadores encuestados 12 de ellos manifestaron que en sus hogares casi nunca tienen deudas difíciles de pagar un porcentaje del 38%. 10 encuestados algunas veces con un porcentaje del 31%, 5 encuestados nunca con un porcentaje del 16%, 3 encuestados siempre con un porcentaje del 9% y 2 encuestados casi siempre con un porcentaje del 6%.

6. Discusión

La presente investigación tiene como objetivo principal dar a conocer el impacto que generó en el bienestar de los trabajadores la modalidad de trabajo en casa en la empresa Marcas Vitales BMV, debido al plan de contingencia sanitaria que se desencadenó en Colombia por el ingreso y propagación del coronavirus que causa el síndrome respiratorio agudo severo (COVID – 19) y su potencial pandémico.

Siguiendo los parámetros establecidos en el marco normativo emitido por el gobierno nacional alineados con las directrices establecidas por la Organización Mundial de la Salud “OMS”, la empresa Marcas Vitales MBV implementó la modalidad de trabajo en casa como alternativa para el desarrollo de sus actividades comerciales, generando un impacto negativo en el bienestar de sus trabajadores por la omisión de algunos requisitos exigidos para tal fin en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

Esta investigación se realizó con base en una encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Marcas Vitales BMV, los cuestionarios utilizados permitieron evaluar los posibles factores desencadenantes de estrés y los riesgos psicosociales extra laborales relacionados con varias condiciones de la zona donde viven, así como su vida fuera del trabajo. Asimismo, los resultados permitieron establecer si esta modalidad de trabajo afectó el entorno familiar, laboral y social de sus colaboradores.

Analizando los resultados de la encuesta aplicada se puede establecer que los porcentajes relacionados con el estrés son positivos, considerando las condiciones, el promedio de respuestas positivas fue del 64%, por lo tanto, no representa riesgo de estrés en la población estudiada. Con relación a los riesgos psicosociales extra laborales, es evidencia que los trabajadores encuestados viven en condiciones óptimas para el desarrollo de sus actividades laborales. Asimismo, no se observa un desequilibrio entre la vida laboral y la vida familiar. Si bien es cierto, hay factores que se deben evaluar para lograr un mayor bienestar, teniendo en cuenta la repentina inmersión tecnológica a que se vieron sometidos y cambio de rutina laboral en medio del confinamiento.

Dentro de los hallazgos identificados podemos destacar que, a pesar de los resultados positivos obtenidos en la encuesta, se logró evidenciar que el trabajo en casa genera efectos físicos, psicológicos y emocionales negativos, los cuales dependen de factores individuales y ambientales.

Trabajar desde casa bajo las condiciones que exigía la nueva realidad, donde el confinamiento, las restricciones para poder desplazarse y socializar abiertamente con los demás, exigió cambiar los hábitos de forma drástica; estos factores, dificultaron el proceso de adaptación para asumir esta nueva modalidad de trabajo. Por un lado, la percepción de la sociedad respecto a la pandemia, por otro lado, las condiciones de aislamiento; por lo tanto, podemos afirmar que las condiciones y el tiempo de exposición a situaciones que son percibidas como peligrosas (pandemia), exigentes (trabajo en casa), generan una serie de emociones que impactan de forma positiva o negativa a los individuos.

Lo anterior, teniendo en cuenta el concepto de emoción, que implica sentimientos intensos ya sean positivos o negativos como alegría, tristeza, ira o miedo, con ocasión de sucesos que producen reacciones en el individuo e inciden directamente en los procesos de adaptación. Dichas reacciones pueden ser positivas, o sencillamente pueden desequilibrar la balanza emocional y ser destructivas, con el potencial suficiente para afectar la salud; sin embargo, todo depende de los factores individuales y ambientales, así como el tiempo de exposición a dichas situaciones que en algunos casos exceden nuestra capacidad humana para afrontarlas como lo afirma Reeve (2010).

No se puede precisar el tiempo laborado en la modalidad trabajo en casa por parte de los trabajadores de la empresa Marcas Vitales BMV; sin embargo, a través de la encuesta se logró evidenciar el surgimiento de factores desencadenantes de estrés, relacionados con síntomas físicos, que, a pesar de ser manifestados en porcentajes mínimos, es un punto de partida para que la empresa indague sobre el tema y determine los mecanismos de prevención del estrés. Los síntomas más relevantes dentro de la encuesta fueron los siguientes: dolores de cuello y espalda, manifestado por el 56% de los encuestados, dolor de cabeza 69%, problemas de sueño 59%, sensación de aislamiento y desinterés 44% y sentimiento de soledad y miedo donde un 66% afirmó que casi siempre tienen dicho sentimiento. Es de aclarar que estos porcentajes corresponden a la sumatoria de las respuestas, siempre, casi siempre y a veces. Asimismo, las respuestas sobre los factores psicosociales extralaborales relacionadas con la vida fuera del trabajo, reflejan que los trabajadores cuentan con las condiciones necesarias para desarrollar su labor de manera remota. Con respecto a las preguntas relacionadas con la vida fuera del trabajo, se puede afirmar que hay tres preguntas

cuyas respuestas evidencian posibles dificultades en manejo de tiempo, asignación de tareas y efectos del distanciamiento social. Las preguntas son las siguientes: tiempo para recreación, donde los encuestados respondieron que algunas veces pueden disfrutar de tiempo para esparcimiento, tiempo para descansar a veces 34% y tiempo para compartir con familia y amigos a veces 53%. Lo anterior, evidencia las repercusiones que tuvo el confinamiento sobre la esfera social de los trabajadores, causando cierto nivel de deterioro en las relaciones interpersonales, la comunicación con amigos y el núcleo familiar.

Es evidente que la pandemia afectó de forma subyacente a los trabajadores de la empresa Marcas Vitales BMV que realizaron trabajo en casa, pero el grado de vulnerabilidad no fue crítico. Sin embargo, es importante crear planes de acción enfocados en mantener la salud mental y emocional de los trabajadores y sus familias, así como programas de prevención que permitan identificar los eventos, situaciones y conductas que causan afectaciones en la salud mental.

7. Conclusiones

Las pocas reacciones o alteraciones identificadas en los resultados obtenidos en la presente investigación, como consecuencia del cambio drástico que sufrieron algunos trabajadores al realizar trabajo en casa, donde todo el grupo familiar se vio obligado a adaptarse a la convivencia obligada, al compartir los espacios del hogar con actividades laborales, sumados al aislamiento preventivo y las medidas derivadas de la cuarentena, generan efectos psicológicos que afectan la estabilidad mental y emocional de los trabajadores. Por lo anterior, es importante desarrollar programas de promoción y prevención con miras a identificar los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y aquellos que son propios de los trabajadores para mitigar los efectos del estrés con ocasión del confinamiento y el trabajo en casa.

Para lograr que los procesos productivos se mantengan de acuerdo con los parámetros exigidos por la empresa, se debe propender por acciones encaminadas a promover la salud física y mental de los trabajadores, asimismo, deben proporcionar las herramientas y el conocimiento básico que les permita afrontar la nueva realidad al desarrollar sus actividades laborales desde sus hogares.

En esta investigación no se encontró relación con la afectación en la salud; esto sustentado en los resultados que arrojan los análisis estadísticos realizados, para las variables afectaciones en el entorno familiar y laboral. Por lo tanto, encontramos que no hay correlación, de manera que las hipótesis no se cumplen.

Estos factores determinan, que los trabajadores, no presentaron alteraciones emocionales como el estrés, la ansiedad, la depresión, ya que podían compartir con la familia para tener un tiempo de esparcimiento con hijos, padres y/o conyugue.

8. Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos durante esta investigación, se recomienda a la gerencia de Marcas vitales, continuar en comunicación constante con sus colaboradores, teniendo en cuenta que esta modalidad de trabajo no les afectó su entorno laboral, familiar y social, razón por la cual sienten que esta experiencia les ha permitido compartir más tiempo en familia y disfrutar de esas vivencias únicas.

Por otro lado, se invita a Marcas Vitales a que implemente en su organización, una lista de chequeo con el fin de realizar una auto evaluación, para ajustar la implementación de esta modalidad de trabajo en la compañía, con el fin de identificar y garantizar el cumplimiento de los requisitos aplicables.

Es importante que los trabajadores de Marcas Vitales cuenten con un canal de comunicación directo para el reporte de actos y condiciones inseguras, donde esto permitirá que el área de seguridad y salud en el trabajo tome medidas correctivas, y de esta manera prevenir enfermedades y accidentes de trabajo.

Marcas vitales debe establecer una política de conexión digital y socializarla con los colaboradores, donde establezca los parámetros para que desarrollen su labor desde casa, sin afectar su entorno familiar y laboral.

9. Referencias

- Asociación de Academias de la Lengua Española. (2021). estrés. dle.rae.es. Recuperado de: <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s?m=form>
- Bryce, Enrique (2003). Reseña de "Motivación y emoción" de Reeve, J.. Persona, (6),227-229.[fecha de Consulta 30 de Abril de 2022]. ISSN: 1560-6139. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118110015>
- Cossi G. (23 de abril, 2021) ¿Qué efectos tiene la salud mental de las personas? Tomado de: <https://www.clinicainternacional.com.pe/blog/covid-cuarentena-salud-mental/6n>
- El Congreso de Colombia (2, junio 1994). Ley 137 de 1994. Por la cual se regulan los estados de Excepción en Colombia. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=13966>.
- Jaramillo, I., Suaza, A., Ortiz, S., Sarango, A., y Russey, J. (mayo de 2021). El trabajo a distancia en el contexto del Covid – 19 en Colombia. Observatorio Laboral Universidad del Rosario. Recuperado de: <https://www.labourosario.com/post/el-trabajo-a-distancia-en-el-contexto-del-covid-19-en-colombia>
- La OMS caracteriza a COVID – 19 como pandemia. (2020, marzo 11). (OPS) Organización Panamericana de la Salud. Recuperado de: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>.
- Mayoclinic. (2020). Dolor de Cabeza. mayoclinic.org. Tomado de: <https://www.mayoclinic.org/es-es/symptoms/headache/basics/causes/sym-20050800>.
- Mayoclinic. (2021). Dolor de cuello. mayoclinic.org .Recuperado de: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/neck-pain/symptoms-causes/syc-20375581> .
- Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentral de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (2010) Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral. recuperado de <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- Ministerio de salud MINSAL (2020). Plan de Contingencia para responder ante la emergencia por COVID-19. Recuperado en 28 de febrero de 2022, de [minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Documents/PLAN DE CONTINGENCIA PARA RESPONDER ANTE LA EMERGENCIA POR COVID-19](https://minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Documents/PLAN_DE_CONTINGENCIA_PARA_RESPONDER_ANTE_LA_EMERGENCIA_POR_COVID-19).
- Ministerio de Salud y Protección Social (12 de marzo de 2020). Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus [Resolución

385]. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=119957>

Ministerio de Salud y Protección Social (2 de junio de 2021). Por medio del cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas. [Resolución 777 de 2021]. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=163987>

Ministerio de Salud y Protección Social (2020, marzo). Plan de contingencia para responder ante la emergencia por COVID – 19. Recuperado de:

www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Documents/PLAN%20DE%20CONTINGENCIA%20PARA%20RESPONDER%20ANTE%20LA%20EMERGENCIA%20POR%20COVID-19.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social (24 de abril de 2020). Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19[Resolución 666]. Recuperado de:

www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resolución%20No.%20666%20de%202020

Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones de Colombia MinTIC. Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020: Ministerio de las TIC. Recuperado de:

<https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/179742:Colombia-supero-los-209-000-teletrabajadores-en-2020-Ministerio-de-las-TIC#:~:text=En%202020%20el%20Ministerio%20de,de%20entidades%20p%C3%BAblicas%20y%20privadas.>

Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones de Colombia MinTIC. Cerca del 53% de los servidores públicos trabajan desde casa. Ministerio de las TIC. Recuperado de:

<https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/209545:Cerca-del-53-de-los-servidores-publicos-trabajan-desde-casa>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTIC. Preguntas frecuentes.

Recuperado de: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-propertyvalue-133217.html>

Ministerio del trabajo (22, julio 2019). Resolución 2404 de 2019. [Decreto 4108]. Por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio del trabajo (30, abril 2012). Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones [Ley 1221].Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216#:~:text=El%20objeto%20del%20presente%20decreto,ART%C3%8DCULO%202%C2%B0.>

MinTic. (2021). Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020: Ministerio de las TIC. mintic.gov.co. Recuperado de: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/179742:Colombia-supero-los-209-000-teletrabajadores-en-2020-Ministerio-de-las-TIC>

Mintrabajo. (12, mayo 2021). ley 2088 por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones? [ley 2191]. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=162970

Nora Inés Rubbini (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata. Tomado de: <https://www.aacademica.org/000-097/581>

OMS. Cefaleas. Tomado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/headache-disorders>

Pontificia universidad javeriana,puj.(2019).cuestionario de factores de factores de riesgo psicosociales extralaborales . <https://www.imsalud.gov.co/web/wp-content/uploads/2019/12/Cuestionario-factores-extralaborales.pdf>

Pontificia universidad javeriana,puj.(2019).Encuesta para la evaluación del estrés.Pontificia universidad javeriana,puj.(2019).Encuesta para la evaluación del estrés. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Cuestionario-estrés.pdf>

Posipedia. (2021). Abece ley de trabajo en casa. Recuperado de https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2021/05/abce_mintrabajo_en_casa.pdf

Redacción El País. (2020, mayo 26). En Colombia hay seis millones de personas trabajando desde casa por la pandemia de Covid-19. El pais.com.co. recuperado de: <https://www.elpais.com.co/economia/en-colombia-hay-seis-millones-de-personas-trabajando-desde-casa-por-la-pandemia-de-covid-19.html>

Revista colombiana de salud ocupacional. ISSN-e 2322-634X, [Vol. 11, N°. 2, 2021](#) (Ejemplar dedicado a: Revista Colombiana de Salud Ocupacional; e-7901), págs. 38-45. Recuperado de: [Revista Colombiana de Salud Ocupacional](#)

Román-Reyes, Patricia, Padrón-Innamorato, Mauricio, & Ramírez-García, Telésforo. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Convergencia*, 19(60), 229-253. Recuperado en 28 de febrero de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352012000300008&lng=es&tlng=es

Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Costa Rica*, 55-63. (26 de marzo de 2022). Recuperado de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0,5&qsp=1&q=estr%C3%A9s+hans+selye&qst=ib

Sierra, Y., Escobar, S., y Merlo, A. (2016). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. Cuadernos Hispanoamericanos De Psicología, 14(1), 57–72. Recuperado de: <https://doi.org/10.18270/chps.v14i1.1345>

Teletrabajo, ¿Por qué trabajar desde casa hace que duermas peor? Tomado de: <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2021/02/02/teletrabajo--trabajar-casa-duermas-peor-176597.html>

Vallejo O., Campo K. Gestión emocional para el trabajo en casa. Colegio colombiano de psicólogos. Tomado de: file:///C:/Users/jumbo/Downloads/DOC_GuiaGestionEmocional.pdf

10. Anexos

Anexo 1. Encuesta para la evaluación del estrés

1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular

Siempre Casi siempre A veces Nunca

2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon

Siempre Casi siempre A veces Nunca

3. Problemas respiratorios

Siempre Casi siempre A veces Nunca

4. Dolor de cabeza

Siempre Casi siempre A veces Nunca

5. Trastornos de sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche

Siempre Casi siempre A veces Nunca

6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos

Siempre Casi siempre A veces Nunca

7. Cambios fuertes en el apetito

Siempre Casi siempre A veces Nunca

8. Dificultad en las relaciones familiares

Siempre Casi siempre A veces Nunca

9. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades

Siempre Casi siempre A veces Nunca

10. Sensación de aislamiento y desinterés

Siempre Casi siempre A veces Nunca

11. Dificultad en las relaciones con otras personas

Siempre Casi siempre A veces Nunca

12. Sentimiento de sobrecarga de trabajo

Siempre Casi siempre A veces Nunca

13. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes

Siempre Casi siempre A veces Nunca

14. Aumento en el número de accidentes de trabajo

Siempre Casi siempre A veces Nunca

15. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida

Siempre Casi siempre A veces Nunca

16. Cansancio, tedio o desgano

Siempre Casi siempre A veces Nunca

17. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad

Siempre Casi siempre A veces Nunca

18. Deseo de no asistir al trabajo o poca creatividad

Siempre Casi siempre A veces Nunca

19. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace

Siempre Casi siempre A veces Nunca

20. Dificultad para tomar decisiones

Siempre Casi siempre A veces Nunca

21. Deseo de cambiar de empleo

Siempre Casi siempre A veces Nunca

22. Sentimiento de soledad y miedo

Siempre Casi siempre A veces Nunca

23. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos

Siempre Casi siempre A veces Nunca

24. Sentimiento de angustia, preocupación y tristeza

Siempre Casi siempre A veces Nunca

25. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios

Siempre Casi siempre A veces Nunca

26. Sentimientos de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”

Siempre Casi siempre A veces Nunca

27. Consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo

Siempre Casi siempre A veces Nunca

28. Sentimiento de que está perdiendo la razón

Siempre Casi siempre A veces Nunca

29. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad

Siempre Casi siempre A veces Nunca

30. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida

Siempre Casi siempre A veces Nunca

Anexo 2. Encuesta sobre factores psicosociales extralaborales relacionados con las condiciones donde vive

1. Es fácil adecuar los puestos de trabajo en su hogar

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

2. Tiene que realizar varios cambios locativos en su hogar para la adecuación del trabajo en casa

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

3. La zona donde vivo es segura

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

4. En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

5. Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

6. Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

7. Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

8. Las condiciones de mi vivienda son buenas

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

9. En mi vivienda hay servicios de agua y luz

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

10. Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

11. Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

Anexo 3. Encuesta sobre factores psicosociales extralaborales relacionadas con la vida fuera del trabajo

1. Me queda tiempo para actividades de recreación

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

2. Fuera de la jornada laboral tengo tiempo suficiente para descansar

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

3. Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

4. Tengo tiempo para compartir con mi familia y amigos

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

5. Tengo buena comunicación con las personas cercanas

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

6. Las relaciones con mis amigos son buenas

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

7. Converso con personas cercanas sobre diferentes temas

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

8. Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

9. Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

10. Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

11. Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

12. La relación con mi familia cercana es cordial

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

13. Mis problemas familiares me quitan la energía que necesito para trabajar

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

14. Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

15. Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

16. El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

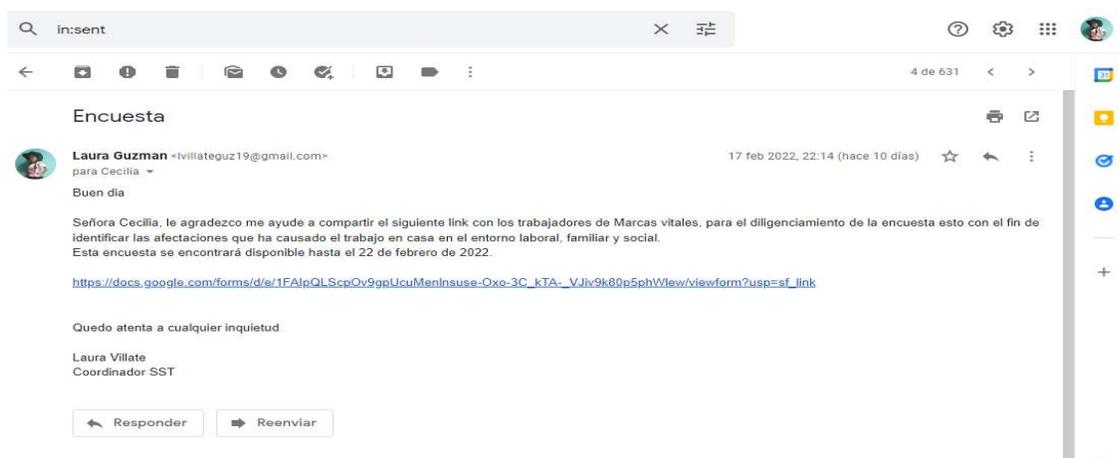
17. Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

18. En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

Anexo 4. Evidencia de solicitud de aplicación de la encuesta a la empresa Marcas Vitales BMV.



Anexo 5. Solicitud autorización uso de datos para la aplicación de la encuesta

¿Autoriza el uso de sus datos personales? *En cumplimiento de la ley de Habeas Data, le informamos que los datos personales que usted autoriza suministramos, registrados en este formato, forman parte una base de datos, recolectados para los fines y funciones legales exclusivas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Marcas Vitales BMV de manera específica las siguientes: 1) Identificar y evaluar el perfil socio demográfico y las condiciones de salud de la población trabajadora. 2) Realizar gestión administrativa relacionada con los programas correspondientes a la intervención de los riesgos prioritarios identificados dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, le informamos que como titular de los datos personales que autoriza suministramos, usted puede ejercer en cualquier momento sus derechos a conocer, actualizar y rectificar sus datos personales y ser informado sobre el tratamiento que se le ha dado a los mismos, al igual que presentar peticiones y solicitar la revocación y/o supresión de los datos en los casos que sea procedente. Para mayor información sobre la política de tratamiento de sus datos personales y el ejercicio de sus derechos como titular de los datos personales, puede contactarnos a través del correo saludocupacional@marcasvitales.com *

Sí

No

Enviado: 18/2/22, 10:29

Anexo 6. Preguntas 1 y 2 correspondientes a la encuesta para la evaluación del estrés

32 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

1 de 32

No se pueden editar las respuestas

Encuesta para la evaluación del estrés – durante el trabajo en casa

Seleccione la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en el último año.

Malestares

Obligatorio

1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular. *

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon *

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Anexo 7. Preguntas 3 al 6 correspondientes a la encuesta para la evaluación del estrés

3. Problemas respiratorios. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

4. Dolor de cabeza. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Anexo 8. Preguntas 7 al 10 correspondientes a la encuesta para la evaluación del estrés

7. Cambios fuertes del apetito. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

8. Dificultad en las relaciones familiares. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

9. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

10. Dificultad en las relaciones con otras personas. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Anexo 9. Preguntas 11 al 14 correspondientes a la encuesta para la evaluación del estrés

11. Sensación de aislamiento y desinterés. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

12. Sentimiento de sobrecarga de trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

13. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

14. Aumento en el número de accidentes de trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Anexo 10. Preguntas del 15 al 18 correspondientes a la encuesta para la evaluación del estrés

¿Autoriza el uso de sus datos personales? *En cumplimiento de la ley de Habeas Data, le informamos que los datos personales que usted autoriza suministramos, registrados en este formato, forman parte una base de datos, recolectados para los fines y funciones legales exclusivas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Marcas Vitales-BMV de manera específica las siguientes: 1) Identificar y evaluar el perfil socio demográfico y las condiciones de salud de la población trabajadora. 2) Realizar gestión administrativa relacionada con los programas correspondientes a la intervención de los riesgos prioritarios identificados dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, le informamos que como titular de los datos personales que autoriza suministramos, usted puede ejercer en cualquier momento sus derechos a conocer, actualizar y rectificar sus datos personales y ser informado sobre el tratamiento que se le ha dado a los mismos, al igual que presentar peticiones y solicitar la revocación y/o supresión de los datos en los casos que sea procedente. Para mayor información sobre la política de tratamiento de sus datos personales y el ejercicio de sus derechos como titular de los datos personales, puede contactarnos a través del correo

saludocupacional@marcasvital.es *

Sí

No

Anexo 11. Preguntas 19 al 22 correspondientes a la encuesta para la evaluación del estrés.

19. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

20. Dificultad para tomar decisiones. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

21. Deseo de cambiar de empleo. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

22. Sentimiento de soledad y miedo. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Anexo 12. Preguntas 23 al 26 correspondientes a la encuesta para la evaluación del estrés.

23. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

24. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

25. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

26. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada". *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Anexo 13. Preguntas 27 al 30 correspondientes a la encuesta para la evaluación del estrés

32 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

1 de 32

No se pueden editar las respuestas

Encuesta para la evaluación del estrés – durante el trabajo en casa

Seleccione la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en el último año.

Malestares

⚠ Obligatorio

1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular. *

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon *

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Anexo 14. Preguntas 1 y 2 correspondientes a la encuesta para la evaluación del estrés relacionadas con los factores de riesgos psicosociales extralaborales con respecto a las condiciones de la zona donde vive

¿Autoriza el uso de sus datos personales? *En cumplimiento de la ley de Hábeas Data, le informamos que los datos personales que usted autoriza suministrarnos, registrados en este formato, forman parte una base de datos, recolectados para los fines y funciones legales exclusivas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Marcas Vitales BMV de manera específica las siguientes: 1) Identificar y evaluar el perfil socio demográfico y las condiciones de salud de la población trabajadora. 2) Realizar gestión administrativa relacionada con los programas correspondientes a la intervención de los riesgos prioritarios identificados dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, le informamos que como titular de los datos personales que autoriza suministrarnos, usted puede ejercer en cualquier momento sus derechos a conocer, actualizar y rectificar sus datos personales y ser informado sobre el tratamiento que se le ha dado a los mismos, al igual que presentar peticiones y solicitar la revocación y/o supresión de los datos en los casos que sea procedente. Para mayor información sobre la política de tratamiento de sus datos personales y el ejercicio de sus derechos como titular de los datos personales, puede contactarnos a través del correo saludocupacional@marcasvital.com *

- Sí
- No

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive.

1. Es fácil adecuar el puesto de trabajo en su hogar *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi Nunca
- Nunca

2. Tiene que realizar varios cambios locativos en su hogar para la adecuación de trabajo en casa *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi Nunca
- Nunca

Anexo 15. Preguntas 3 al 6 correspondientes a la encuesta para la evaluación del estrés relacionadas con los factores de riesgos psicosociales extralaborales con respecto a las condiciones de la zona donde vive

<p>3. La zona donde vivo es segura *</p> <p><input checked="" type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces</p> <p><input type="radio"/> Casi Nunca</p> <p><input type="radio"/> Nunca</p>
<p>4. En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces</p> <p><input type="radio"/> Casi Nunca</p> <p><input checked="" type="radio"/> Nunca</p>
<p>5. Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden *</p> <p><input checked="" type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces</p> <p><input type="radio"/> Casi Nunca</p> <p><input type="radio"/> Nunca</p>
<p>6. Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones *</p> <p><input checked="" type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces</p> <p><input type="radio"/> Casi Nunca</p> <p><input type="radio"/> Nunca</p>

Anexo 16. Preguntas 3 al 6 correspondientes a la encuesta para la evaluación del estrés relacionadas con los factores de riesgos psicosociales extralaborales con respecto a las condiciones de la zona donde vive.

<p>3. Problemas respiratorios. *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> A veces</p> <p><input checked="" type="radio"/> Nunca</p>
<p>4. Dolor de cabeza. *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> A veces</p> <p><input checked="" type="radio"/> Nunca</p>
<p>5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche. *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> A veces</p> <p><input checked="" type="radio"/> Nunca</p>
<p>6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos. *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> A veces</p> <p><input checked="" type="radio"/> Nunca</p>

Anexo 17. Pregunta 11 correspondiente a la encuesta para la evaluación del estrés relacionadas con los factores de riesgos psicosociales extralaborales con respecto a las condiciones de la zona donde vive

11. Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Casi Nunca

Nunca

Anexo 18. Pregunta 1 correspondiente a la encuesta para la evaluación del estrés relacionadas con los factores de riesgos psicosociales extralaborales relacionada con aspecto de la vida familiar y personal.

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo

1. Me queda tiempo para actividades de recreación *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Casi Nunca

Nunca

Anexo 19. Preguntas 2 al 4 correspondientes a la encuesta para la evaluación del estrés relacionadas con los factores de riesgos psicosociales extralaborales relacionada con aspecto de la vida familiar y personal.

9. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

10. Dificultad en las relaciones con otras personas. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

4. Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi Nunca
- Nunca

Anexo 20. Preguntas 5 al 7 correspondientes a la encuesta para la evaluación del estrés relacionadas con los factores de riesgos psicosociales extralaborales relacionada con aspecto de la vida familiar y personal.

5. Tengo buena comunicación con las personas cercanas *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi Nunca
- Nunca

6. Las relaciones con mis amigos son buenas *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi Nunca
- Nunca

7. Converso con personas cercanas sobre diferentes temas *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi Nunca
- Nunca

Anexo 21. Preguntas 8 al 11 correspondientes a la encuesta para la evaluación del estrés relacionadas con los factores de riesgos psicosociales extralaborales relacionada con aspecto de la vida familiar y personal.

<p>11. Sensación de aislamiento y desinterés. *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> A veces</p> <p><input checked="" type="radio"/> Nunca</p>
<p>12. Sentimiento de sobrecarga de trabajo. *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> A veces</p> <p><input checked="" type="radio"/> Nunca</p>
<p>13. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes. *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> A veces</p> <p><input checked="" type="radio"/> Nunca</p>
<p>14. Aumento en el número de accidentes de trabajo. *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> A veces</p> <p><input checked="" type="radio"/> Nunca</p>

Anexo 22. Preguntas 16 al 18 correspondientes a la encuesta para la evaluación del estrés relacionadas con los factores de riesgos psicosociales extralaborales relacionada con aspecto de la vida familiar y personal.

<p>12. La relación con mi familia cercana es cordial *</p> <p><input checked="" type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces</p> <p><input type="radio"/> Casi Nunca</p> <p><input type="radio"/> Nunca</p>
<p>13. Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces</p> <p><input type="radio"/> Casi Nunca</p> <p><input checked="" type="radio"/> Nunca</p>
<p>14. Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa *</p> <p><input checked="" type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces</p> <p><input type="radio"/> Casi Nunca</p> <p><input type="radio"/> Nunca</p>
<p>15. Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces</p> <p><input type="radio"/> Casi Nunca</p> <p><input checked="" type="radio"/> Nunca</p>