

<b>Fecha de elaboración: 9 septiembre de 2020</b>			
<b>Tipo de documento</b>	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
<b>Título:</b> Variación de niveles de estrés en trabajadores por cambios en la modalidad de trabajo con motivo de emergencia sanitaria en la empresa Control Services Engineering S.A.S.			
<b>Autor(es):</b> Yeison Camilo Ramón Rivera			
<b>Tutor(es):</b> Kenia Marcela González Pedraza			
<b>Fecha de finalización:</b> 26 abril 2021			
<b>Temática:</b> Estrés laboral y Covid-19			
<b>Tipo de investigación:</b> Trabajo de Investigación Dirigida.			
<b>Resumen:</b> La pandemia del Covid-19 trajo traumatismos en las actividades diarias del mundo en general, por su parte los trabajadores no siendo ajenos a ellos sufrieron grandes cambios que afectan no solo su salud, sino otras condiciones de la vida cotidiana, por ello se pretendió conocer la afectación en la salud de cada uno a razón de los cambios, principalmente en la modalidad de trabajo, donde se encontraron síntomas de estrés y estrés laboral, que independientemente del entorno o la causa, afecta ostensiblemente y a largo plazo la salud de los trabajadores.			
<b>Palabras clave:</b> Estrés laboral, salud, trabajo en casa, pandemia, riesgos psicosociales.			
<b>Planteamiento del problema:</b> Ante las medidas de urgencia que se debieron tomar por el Covid-19, muchas personas debieron cambiar su modalidad de trabajo, situación que generó gran problemática en el desempeño de trabajadores y empresas, y que se empezó a notar en un gran porcentaje los daños o afectaciones de la salud de trabajadores por diferentes motivos, principalmente el estrés laboral, esta situación puede degenerar a la persona frente a su ámbito físico y mental, sumado a ello las condiciones de incertidumbre por las diversas medidas tomadas como restrictivas por la pandemia del Covid-19, agudizan muchos síntomas que a corto plazo se empiezan a evidenciar y a largo plazo a causar afectaciones en la salud de quien lo padece.			
<b>Pregunta:</b> ¿Cuáles son las características del estrés laboral y de qué manera afectó la salud de trabajadores y empleadores de la Empresa Control Services Engineering SAS por las medidas tomadas con motivo de la pandemia?			
<b>Objetivos:</b> Identificar la afectación en la salud y los niveles de estrés de los trabajadores que tuvieron cambio de la modalidad de trabajo de presencial a trabajo en casa o teletrabajo y su impacto en la vida cotidiana.			

**Marco teórico:**

La pandemia por el Covid 19, declara por la OMS en marzo de 2020, obligó a todos los estados del mundo a tomar medidas drásticas para evitar la propagación; frente al trabajo en Colombia se tienen reguladas unas modalidades de trabajo como es la presencial y el teletrabajo, sin embargo fue necesario acudir a la figura del trabajo en casa, por la necesidad, aunque sin regulación hasta la fecha, los organismos competentes establecieron parámetros, de la mano de ello y las demás circunstancias que rodean el ámbito del trabajo en casa, se pudieron notar situaciones que posiblemente afectan la salud física y mental de los trabajadores; síntomas comunes de estrés, y que conforme al desempeño de las labores en casa pueden ser catalogados como estrés laboral, han llevado a que dichos síntomas sean más evidentes y más comunes en esta situación, son muchos los motivos que pueden llevar a padecer de ellos, sin embargo estudios han demostrado que el autocontrol, el orden, correcta distribución del tiempo son fundamentales para evitar las afectaciones o aparición de síntomas relacionados con estrés, pues ello puede desembocar en situaciones más graves.

**Método:**

La investigación se realizó mediante la aplicación de encuesta digital a los trabajadores de la empresa Control Services Engineering SAS, con el fin de obtener información que posteriormente se tabularía y analizaría, encaminado al cumplimiento de los objetivos planteados.

**Resultados, hallazgos u obra realizada:**

Es posible indicar que los resultados se dieron muy similares a los estudiados en el marco teórico, ya que es común la forma de actuar de las personas, además la situación de emergencia y las medidas obligaron a todos a reaccionar de determinadas formas.

**Conclusiones:**

Falta de regulación de la modalidad de trabajo en casa, prioridades que debe tener el legislador para salvaguardar derechos fundamentales de trabajadores; el estrés puede llegar a cualquier persona y manifestarse en diversos síntomas y está en cada persona tratarlo a tiempo para evitar futuros daños; es fundamental el apoyo y acompañamiento de la empresa para evitar algún tipo de afectación en la salud al no tratarse a tiempo y adecuadamente los síntomas; el desconocimiento de los síntomas y la claridad en ello puede generar problemas más graves; el rendimiento de la empresa puede ser mayor y verse reflejado de un correcto acompañamiento en los cambios abruptos que han sufrido los trabajadores, la atención y el cuidado de ellos, su bienestar.

**Productos derivados:**

**Variación de niveles de estrés en trabajadores por cambios en la  
modalidad de trabajo con motivo de emergencia sanitaria en la empresa**

**Control Services Engineering S.A.S.**

**Yeison C. Ramón R.**

**Cód. 11206247**

**Corporación Universitaria Unitec**

**Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas**

**Programa de Especialización en Sistema de Gestión de Seguridad y**

**Salud en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital**

**26 de abril de 2021**

**Variación de niveles de estrés en trabajadores por cambios en la  
modalidad de trabajo con motivo de emergencia sanitaria en la empresa la  
empresa Control Services Engineering S.A.S.**

**Yeison C. Ramón R.**

**Cód. 11206247**

**Kenia Marcela González Pedraza**

**Director**

**Corporación Universitaria Unitec**

**Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas**

**Programa de Especialización en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud  
en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital**

**26 de abril de 2021**

## Tabla de contenido

<b>Resumen .....</b>	<b>1</b>
<b>Palabras clave.....</b>	<b>2</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>Justificación .....</b>	<b>7</b>
<b>Planteamiento Del Problema.....</b>	<b>9</b>
<b>Pregunta de Investigación .....</b>	<b>11</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>12</b>
<b>Objetivo General.....</b>	<b>12</b>
<b>Objetivos Específicos .....</b>	<b>12</b>
<b>Marco Teórico .....</b>	<b>13</b>

<b>Derecho al trabajo y contrato laboral.....</b>	<b>15</b>
<b>El teletrabajo .....</b>	<b>17</b>
<b>El trabajo en casa.....</b>	<b>23</b>
<b>Riesgos en la salud de los trabajadores.....</b>	<b>23</b>
<b>Riesgos psicosociales y estrés .....</b>	<b>24</b>
<b>Estrés y ansiedad en trabajadores de la salud en Colombia .....</b>	<b>28</b>
<b>Marco Conceptual.....</b>	<b>29</b>
<i>Derecho laboral .....</i>	29
<i>Trabajador .....</i>	30
<i>Empleador.....</i>	30
<i>Contrato de trabajo.....</i>	30
<i>Teletrabajo.....</i>	30
<i>Trabajo en casa .....</i>	30
<i>Jornada laboral .....</i>	31
<i>Jornada laboral flexible .....</i>	31
<i>Riesgos Laborales .....</i>	32
<i>Seguridad Laboral.....</i>	32
<i>Seguridad y salud en el trabajo.....</i>	33
<i>Enfermedad laboral.....</i>	33
<i>Estrés.....</i>	33
<i>Estrés laboral.....</i>	33
<i>Pandemia .....</i>	33
<i>Coronavirus .....</i>	35

<i>Covid 19</i> .....	35
<b>Marco Legal</b> .....	<b>35</b>
<b>Estado del arte</b> .....	<b>36</b>
<b>Método</b> .....	<b>41</b>
<b>Contexto de la empresa</b> .....	<b>41</b>
<b>Tipo y diseño de estudio</b> .....	<b>41</b>
<b>Participantes o fuentes de datos</b> .....	<b>43</b>
<b>Recolección de datos</b> .....	<b>45</b>
<i>Instrumentos a emplear</i> .....	45
<b>Procedimientos para resultados</b> .....	<b>46</b>
<b>Análisis</b> .....	<b>47</b>
<i>Variables</i> .....	47
<b>Resultados</b> .....	<b>48</b>
<i>Datos sociodemográficos</i> .....	48
<i>Datos complementarios</i> .....	50
<b>Discusión de Resultados</b> .....	<b>60</b>
<b>Conclusiones</b> .....	<b>65</b>
<b>Recomendaciones</b> .....	<b>68</b>
<b>Referentes Bibliográficos</b> .....	<b>70</b>





## **Tabla de figuras**

<b>Tabla 1</b> Trabajo V. S Teletrabajo .....	199
<b>Tabla 2</b> Beneficios del teletrabajo .....	20
<b>Tabla 3</b> Deberes del empleador y trabajador .....	22
<b>Tabla 4</b> Sexo.....	48
<b>Figura 1</b> Sexo .....	48
<b>Tabla 5</b> Edad.....	49
<b>Figura 2</b> Edad.....	49
<b>Tabla 6</b> Integrantes del núcleo familiar.....	49
<b>Figura 3</b> Integrantes del núcleo familiar.....	50
<b>Tabla 7</b> Preguntas enfocadas al cumplimiento de los objetivos (4-26) .....	51
<b>Figura 4</b> Preguntas enfocadas al cumplimiento de los objetivos (4-26) .....	52

## **Resumen**

El estrés es un factor que cotidianamente afecta la vida y salud de las personas, los trabajadores no son ajenos a ello, por lo tanto, es de vital importancia reconocer las características de este, así mismo identificar cuándo es posible catalogarlo como estrés laboral; la pandemia que ha vivido el mundo entero por el coronavirus, COVID-19, ha traído probablemente situaciones que agudizan y ponen en evidencia la mayoría de síntomas del estrés, ya que las condiciones de trabajo cambiaron para la gran mayoría de trabajadores, los cambios de modalidad de trabajo y su repercusión en la vida del trabajador son situaciones que contribuyen al estrés, por ello es de vital importancia su reconocimiento.

Por ello se realizó el estudio con los trabajadores de la empresa Control Services Engineering SAS, para establecer la afectación en la salud que pudieron tener por esos cambios repentinos, además, de poner en conocimiento los riesgos psicosociales a que se ve expuesto el trabajador, principalmente del estrés, y estrés laboral, para lo cual se interino por medio de una encuesta al 100% de los trabajadores, donde se evidenció que en gran medida existen dichas afectaciones, por diversos motivos, como por ejemplo el descontrol en tiempos de trabajo, las relaciones familiares, la sobrecarga laboral entre otras.

**Palabras clave**

Estrés, estrés laboral, características, modalidad de trabajo, trabajo presencial, teletrabajo, trabajo en casa, Covid 19, efectos sobre la salud de los trabajadores.

## **Introducción**

En la actualidad se vive una situación compleja por la presencia del nuevo coronavirus denominado COVID-19, esto, no solo ha traído problemas en la salud, a la vez ha causado grandes trastornos en la sociedad por diferentes motivos, el principal, la toma de medidas para la prevención y mitigación del mencionado virus, pues ha llegado a tener altísimas tasas de mortalidad, y por lo tanto ha sido catalogado como pandemia (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

En nuestro país desde la Constitución, la leyes y demás fuentes de derecho han buscado garantizar derechos fundamentales de quienes habitamos el territorio nacional, en este caso en particular se ha buscado garantizar el derecho al trabajo, mínimo vital, a la vida, entre otros, pero sobre todo el derecho fundamental a la salud, por ello, han sido permitidas muchas de las medidas que el gobierno ha tomado en medio de esta pandemia, tales como la declaratoria de estado de emergencia, lo que conlleva a la vez a la toma de muchas otras medidas en las cuales se encuentran incluidas las de protección a los trabajadores, en cuanto al vínculo laboral, sin dejar a un lado las condiciones de salud, situación que es esencial en la actualidad.

El ámbito laboral no es ajeno a la implementación de medidas de bioseguridad en la búsqueda de evitar el contagio, es por ello que desde las más grandes empresas hasta las más pequeñas han optado por hacer cambios en la modalidad de trabajo presencial a

las de trabajo en casa o teletrabajo, situación que ha mejorado ostensiblemente los niveles de contagio, pero sobretodo ha contribuido a cuidar la salud de los trabajadores y adicional a ello permite que mediante el uso de las TIC las empresas no hayan tenido que detener totalmente su funcionamiento (OMS, 2020).

Es válido mencionar que como primera medida y ante la novedad de este virus, en el país, se permitieron otras acciones, como suspensión de contratos de trabajo, licencias no remuneradas, vacaciones entre otras, sin embargo, al llegar a límites y ante la necesidad de reactivación laboral, pero sobretodo económico, se ha optado en muchos casos por modalidad de trabajo en casa, y muchos otros por teletrabajo (Segura, S 2020).

Así, el teletrabajo y trabajo en casa cumplen con unas características que permiten que el trabajador cumpla sus funciones laborales desde a virtualidad, cada uno con características diferentes, pero ambos permitidos por la normatividad colombiana con anterioridad a la pandemia y que han entrado en auge o se han visto muchísimos más utilizados ahora cuando el país atraviesa esta coyuntura (Segura. 2020).

Diversas son las ventajas de las dos modalidades de trabajo mencionadas, la principal porque admite no detener la producción o la labor de las empresas, pero así mismo se ha dicho que permite la reducción de costos como de transporte, viáticos, además contribuye a la inclusión social y a la unión familiar, y es en este punto que buscamos analizar a grandes rasgos los beneficios de estas modalidades laborales, pero principalmente las afectaciones que han tenido los trabajadores por la ejecución del trabajo en estas condiciones.

Ahora, bien, el haber puesto en práctica las modalidades de trabajo mencionadas ha contribuido de manera positiva en las empresas, sin embargo, se deben evaluar otros

aspectos, como de si se está cumpliendo estrictamente la jornada laboral, si las medidas de bioseguridad adoptadas han sido eficaces, si quienes están cumpliendo este trabajo en casa o teletrabajo tienen garantizadas las condiciones para hacerlo de una manera eficiente y sobretodo saludable, pues es conocido que muchas de las personas que ahora trabajan desde casa, no solo dedican su tiempo a cumplir con sus labores con sus empresas, sino que además,

Ejecutan diferentes labores del hogar, por ejemplo, atención a hijos que estudian de manera virtual, labores de cocina, aseo, entre otros que normalmente se cumplían en diferentes formas, pero que ahora se ven forzados a realizar a la par con sus trabajos.

Teniendo en cuenta lo anterior ya no solo se tiene la carga laboral, sino que se incrementaron los compromisos con la familia, y el hogar, por ello sería difícil identificar si está garantizado el cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, incluso, incertidumbre de cuando se trata de accidentes laborales entre otros.

Es por ello que el presente trabajo de investigación busca establecer la afectación que han tenido en la salud los trabajadores a quienes se les ha cambiado su modalidad de trabajo presencial a trabajo en casa o teletrabajo tanto física como mental, en la empresa Control Services Engineering SAS, desde el momento que se tomaron medidas y restricciones por la pandemia, en el entendido que ese fue el periodo en el que se cambiaron las modalidades de contrato de trabajo, sumado a ello que existen factores como la carga del hogar, por ello es posible hacer diferenciación entre hombre y mujeres, incluso dependiendo del tipo de familia que tienen y la posición que se ocupa en el hogar, es decir, existen padres y madres cabeza de familia, así mismo, familias nucleares, monoparentales, homoparentales, extensas, entre otras.

Control Services Engineering SAS, es una empresa dedicada a la prestación de servicios enfocados en los campos de la ingeniería en sus diferentes ramas, con amplia experiencia en gestión de mantenimiento industrial, locativo y ejecución de obras civiles; cuenta con un equipo de profesionales, a quienes pretendemos evaluar sus condiciones y como cambiaron ante la situación anteriormente descrita.

### **Justificación**

Debido a la problemática de salud pública generada a nivel mundial por el COVID-19 y las medidas adoptadas por el gobierno nacional con el decreto 457 de 2020 para frenar la propagación del virus, las empresas colombianas adoptaron un modelo de trabajo en casa para sobrevivir, adaptarse a la nueva realidad mundial, mantener el empleo de sus trabajadores y la producción.

La importancia de la investigación está principalmente en buscar mejores condiciones, o condiciones favorables que permitan que el trabajador desarrolle de manera adecuada su labor, con esto mejorará no solo su salud, sino que el desempeño en la labor ejecutada que se verá reflejado en mejor rendimiento de la empresa, así mismo que disminuirá las altas cifras de accidentes y enfermedades, por lo tanto, menor número de incapacidades.

Es fundamental el bienestar del trabajador pues es núcleo fundamental de la empresa, pues al encontrarse en un ambiente propicio para el desarrollo del buen trabajo, es posible la mejoría de las condiciones empresariales como por ejemplo el alcanza de metas u objetivos por mes, así mismo al identificar falencias, en este caso por las condiciones apresuradas por los cambios de modalidad de trabajo es posible encontrar



otras fortalezas que incluso pueden permitir ahorros en tiempos y mayor productividad que benefician a ambos extremos de la relación laboral (Perijó & Rodríguez, 2008)

Se han tratado en diferentes ocasiones e investigaciones temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, como también las enfermedades y accidentes laborales, no obstante nos encontramos ante una situación sin precedentes que ha obligado a la toma de decisiones rápidas con análisis prematuros pero todos con el fin de salvaguardar la vida, integridad personal pero sobre todo salud y buenas condiciones de los trabajadores, es por ello que ante este escenario es indispensable actuar de acuerdo a la necesidad primordial la salud, sin dejar de lado el trabajo. (Peiró 2018).

El estudio de empresas como Control Services Engineering SAS permite hacer una evaluación más detallada, y por lo tanto podremos interactuar con sus trabajadores, con conocer de primera mano la información y analizar los resultados, es decir, establecer las reales afectaciones del cambio de modalidad de trabajo y si estas encajan en el perfil de estrés laboral, para poder concluir en la variación.

### **Planteamiento Del Problema**

La Organización Mundial de la Salud el pasado 11 de marzo del 2020, indicó por sus canales oficiales de comunicación que la epidemia del coronavirus del Covid -19 se había extendido por varios continentes motivo por el cual se catalogó como pandemia, esto generó revuelo en todos los Estados donde iniciaron diversos protocolos para la prevención y mitigación del virus, por ello nuestro país también sucedió.

Inicialmente se decretó la emergencia sanitaria el 12 de marzo de 2020, figura contemplada en nuestro ordenamiento jurídico, sumado a ello y en articulación con los diferentes ministerios se tomaron medidas estrictas entre otras la cuarentena obligatoria, situación que puso en aprietos a empresarios y trabajadores, pues se cerró la gran mayoría de empresas, siempre con algunas excepciones, sin embargo, las medidas que inicialmente eran por quince días, se fueron extendiendo paulatinamente al punto de llegar a pasar más de seis meses con empresas cerradas.

Es de conocimiento público que debido a la situación tan compleja ante el cierre de muchas empresas se tomaron también se tomaron medidas para evitar que la economía se viera totalmente afectada, por ello, se permitieron cambios en ámbitos laborales como vacaciones, licencias no remuneradas, suspensión de contrato de trabajo, pero estas no fueron suficientes y aunque ya existían otras figuras como teletrabajo y trabajo en casa,

fue ahora que se puso en práctica ante la inmensa necesidad de mantener empresas en funcionamiento y trabajadores con sus ingresos.

La modificación de las condiciones de trabajo ha llevado a la utilización de las TIC, sin embargo, es necesario conocer si esas condiciones contribuyen en algún nivel al aumento del estrés, o por lo menos alguna otra afectación en la salud de trabajadores y empleadores.

Lo anterior obedece a varias causas en las que se pueden encontrar sobrecarga de horas de trabajo en la modalidad de teletrabajo, así mismo trabajo en casa, aislamiento preventivo obligatorio, falta de capacitación en modalidad de teletrabajo, falta capacitación riesgos inherentes en teletrabajo y trabajo en casa, incertidumbre por la estabilidad laboral, hasta escaso seguimiento y supervisión del área Seguridad y Salud en el Trabajo, por ello es importante determinar el nivel de afectación en la salud de los trabajadores, pues de esta forma se podrá llegar a una posible solución, o al menos a acciones que logre mitigar los daños y hacerle frente de esta forma a la pandemia, pues termina no solo siendo el virus del COVID-19 la amenaza principal de los trabajadores, sino las demás circunstancias mencionadas que rodean el nuevo ámbito laboral al cual se han tenido que someter.

### **Pregunta de Investigación**

¿Cuáles son las características del estrés laboral y de qué manera afectó la salud de trabajadores y empleadores de la Empresa Control Services Engineering SAS por las medidas tomadas con motivo de la pandemia?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Identificar la afectación en la salud y los niveles de estrés de los trabajadores que tuvieron cambio de la modalidad de trabajo de presencial a trabajo en casa o teletrabajo y su impacto en la vida cotidiana.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar las diferencias entre las modalidades de trabajo, presencial, teletrabajo y trabajo en casa para conocer quienes lo ejercen y bajo qué condiciones.
- Describir las características del estrés para que sea catalogado como estrés laboral.
- Establecer las condiciones laborales de trabajadores que han tenido cambio de su modalidad de trabajo de presencial a trabajo en casa o teletrabajo.
- Determinar las consecuencias que el estrés por teletrabajo ha tenido en la vida cotidiana de los trabajadores de la Empresa Control Services Engineering S.A.S.

### **Marco Teórico**

El estrés laboral es un tema relevante hoy en día debido a las problemáticas que se presentan principalmente frente al Covid 19, que como se ha mencionado, ha generado grandes trastornos en el desarrollo, ejecución de labores, así mismo como en la salud de los trabajadores, conforme a lo que se tiene conocimiento, este es el principal motivo de los problemas de salud de trabajadores, tanto presenciales como Teletrabajadores y trabajadores en casa.

Entonces se debe tener que, si por estrés laboral se afecta gravemente la salud de los trabajadores, podremos identificar cada una de las causas que lo están generando y si es la incertidumbre por el Covid 19, las labores de casa, sobrecargas y descontrol en tiempos de trabajo, tomar medidas directamente sobre ellos para disminuir y controlarlo ya que puede generar consecuencias fatales en la vida de los trabajadores.

De los problemas principales que se pueden identificar que conllevan a catalogar como estrés laboral ha sido el cambio de modalidad de trabajo a la que llevaron las restricciones por Covid 19, ya que el distanciamiento social es primordial para evitar la propagación del virus, entonces el trabajo en casa, cambia la forma en cómo se desarrollan las actividades, principalmente porque no existe en la mayoría de casos organización total

del tiempo y diferenciación o límite en el tiempo empleado para el trabajo y las labores del hogar.

Es presuntamente el estrés el detonante de varias complicaciones en la salud de los trabajadores, así mismo de la disminución del rendimiento laboral de los trabajadores que lo sufren.

Expertos en el estudio del estrés han estudiado que nuestros tiempos gran parte de la población padecen de esta enfermedad quizá como resultado de la situación de pandemia y los cambios en las rutinas que se ha tenido sobre el medio en que se labora, en que se vive, cambios ambientales y sociales, ya que ante un escenario como el actual se mantiene en incertidumbre.

Las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, ya sea en teletrabajo o trabajo en casa influye directamente en la calidad del mismo y en la afectación que pueda tener la persona, ya que, si no se cuenta con las herramientas necesarias y suficientes, si no se proporcionan por parte del trabajador, o el manejo de lo suministrado es precario, dificulta la ejecución de la labor y se ve reflejado directamente en escenarios de estrés que afectan las condiciones de salud de los trabajadores.

La falta de control y organización, hacen que las horas de ejecución de trabajo se extiendan por muchas más horas de las que corresponden, sin embargo, es son muy pocos los casos en los que se reconocen este tipo de problemáticas, lo que hace que se reincida al punto de que se vuelve cotidiano y común.

Ahora bien, el hecho de que existan muchos factores que conlleven al estrés del trabajador dentro de su lugar de residencia en caso de Teletrabajadores y trabajadores en

casa, muchos de los estos no corresponden o permiten que ese estrés sea catalogado como laboral, por ello no es posible atribuirlo.

En muchos otros casos es posible que se padezca del estrés laboral por la situación e incertidumbre de exposición al contagio, pues aumentan probabilidades al salir de casa, no solo para el trabajador sino para su familia y quienes conviven con él, y que la solución o contribución al tratamiento del mismo sea el cambio de la modalidad de trabajo, por ello es posible que el teletrabajo o trabajo en casa no sea el detonante de los quebrantos de salud de los trabajadores, sino realmente la medida adecuada para evitarlo.

Puede ocurrir que las condiciones de estrés ya se padecían mucho antes de cambiar la modalidad de trabajo de la persona y que esto influya de manera positiva o negativa en la salud del trabajador, sin embargo, también se debe tener en cuenta si esto a la vez corresponde a estrés o a estrés laboral.

Es por ello que en la presente investigación se busca establecer claramente las causas y características específicas del estrés laboral, para así poder evaluar si la afectación en la salud y rendimiento de los trabajadores está directamente relacionada con tal situación, a la vez, tener mayor conocimiento en las consecuencias a largo plazo para así poder llegar a una posible solución o toma de medidas correctivas, pues el fin siempre será el bienestar de trabajadores y empleadores.

### **Derecho al trabajo y contrato laboral**

Las constituciones existentes en nuestro país a través de los años le han dado mucha relevancia al trabajo, en la Constitución Política de 1991 se consagra como derecho fundamental, artículo 25, por lo tanto el legislador se ha encargado de dar las mayores garantías para el cumplimiento a cabalidad de tal derecho, con la seguridad que el mismo



exige y a pesar de lo cambiante que es el Derecho en Colombia, ha sido consagrado en las leyes y decretos incluyendo desde principios, pasando por definiciones y condiciones, hasta procedimientos y reglamentos, ellos con el fin de que no existan vacíos que desencadenen violaciones al derecho al trabajo, entonces tenemos el código sustantivo del trabajo, código de procedimiento laboral e innumerables decretos, decretos reglamentarios, resoluciones entre otros. (Díaz et al. 2018).

El contrato laboral, definido en el código sustantivo del trabajo, cuenta con unas características, artículo 23, de los elementos esenciales:

- a. la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c. un salario como retribución del servicio.

En la normatividad mencionada encontramos que no establece la presencialidad como elemento esencial, por ello está a disposición de las partes el lugar donde se ejecutará, sea en una oficina, campo de trabajo entre otros; Ahora bien, independientemente de la clase de relación laboral, o contrato de trabajo que rijan, se deben dar unas mínimas garantías, donde la salud tanto física como mental del trabajador es primordial. (Díaz, et al. 2018).

## **El teletrabajo**

La evolución de las normas laborales obedece directamente a los avances del mundo, en cuanto a economía, población, necesidad y en un gran porcentaje tecnológico, por ello, no solo en Colombia, sino en el mundo entero se ha optado por ir de la mano con dichos factores con el fin de mejorar los procesos, pero sobre todo la calidad de vida. (Díaz, et al 2018).

La flexibilización de las normas alrededor del mundo trajo muchas innovaciones, incluso permitió obtener beneficios en la rentabilidad, operatividad y productividad, es así que se llega al Teletrabajo.

En la cartilla de Derecho Laboral 8 de universidad católica de Colombia, de junio del 2018, se exponen claramente los inicios del Teletrabajo, en Estados Unidos en 1973 dentro de contexto de una crisis por petróleo, donde se implementó esta modalidad de trabajo, aumentando producción y generando ahorros. (Pérez & Gálvez. 2009).

Grandes avances se dieron a través del tiempo alrededor del mundo donde el teletrabajo se proyectaba como una forma optimizar el aprovechamiento de los recursos y, de alguna u otra manera, reducir o más bien administrar de mejor forma los costos inherentes a las relaciones laborales. (Díaz, et al 2018).

En septiembre de 2002, en el marco de la Unión Europea, se celebró el Convenio del Teletrabajo, a través del cual se llegó a un acuerdo sobre las condiciones de los trabajadores que hacen uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) como formas para desarrollar su labor. (Congreso de la República, ley 1221 de 2008)

En Colombia, enfrentando altas tasas de desempleo, y como mecanismo para hacerle frente a tal situación, se dio paso al teletrabajo por medio de la ley 1221 de 2008, donde define y se establecen sus principales características, así el artículo 2 indica:

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de 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. (C. de la R, ley 1221 de 2008)

Analizando el texto de la norma mencionada es posible enunciar los elementos del contrato de trabajo, sin embargo, aquí si es específico de que “no requiere la presencia física del trabajador en el sitio”, además, un ingrediente primordial que se trata de la utilización de las TIC, para el cumplimiento de la labor.

Ahora bien, la misma norma establece las modalidades del teletrabajo, a saber:

- Suplementario: el teletrabajador realiza sus tareas dos o tres días a la semana fuera de la empresa.
- Móvil: No tiene un lugar fijo para laborar ya que sus funciones se trasladan constantemente de un lugar a otro.
- Autónomo: son trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándose desde cualquier lugar elegido por ellos.

Dichas modalidades permiten la diferenciación del teletrabajo realizado por el trabajador, situación que no va a incidir en nada frente a los derechos como trabajador,

pues va a tener las mismas garantías que aquel que desempeña su labor en la oficina o sitio de trabajo.

Según estudios realizados por Ministerio de Trabajo, se han obtenido ventajas, donde a continuación se permite identificar;

***Tabla 1***

*Trabajo V. S Teletrabajo*

<b>Antes</b>	<b>Ahora</b>
Horarios rígidos de 8am a 5pm	Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y los resultados esperados.
Trabajo únicamente en la sede de la organización	Trabajo desde cualquier lugar
Uso de computadores únicamente en la oficina	Dispositivos propios (BYOD)
Sistemas de monitoreo y control físicos	Evaluación por resultados

Reuniones laborales

limitadas a Reuniones virtuales con participaciones ilimitadas  
encuentros físicos

---

**Fuente:** Proyecto de implementación en modalidad de teletrabajo para personas con discapacidad motora (Ríos, et al. 2012.)

En la ley 1221 de 2008, además se hace inclusión a población vulnerable, en el párrafo 1 del artículo 2, donde se evidencia la ampliación de oportunidades de trabajo a personas con discapacidad, madres cabeza de familia, personas en situación de desplazamiento, personas privadas de la libertad, entre otros, en todo sector, tanto público como privado, donde además se deben dar todas las garantías y derechos de los trabajadores. (Andrade, et al. 2018)

Es válido mencionar que estudios realizados, frente a los beneficios del teletrabajo, se pueden resumir en:

***Tabla 2***

*Beneficios del teletrabajo*

<b>Organización</b>	<b>Trabajadores</b>
Mayor productividad.	Equilibrio entre la vida personal y laboral.
Costos predecibles y flexibles en planta física, tecnología y recursos humanos.	Incremento de la productividad.
Control y seguimiento de procesos y resultados.	Ahorros en costos asociados a desplazamientos y alimentación.

Mayor índice de retención de personal capacitado	Mejoras en la salud y las relaciones familiares y vecinales.
Para el área de tecnología, posibilidad de aprovechar BYOD.	Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas.
Reducción de la huella de carbono e impacto ambiental positivo.	Mejor calidad de vida.
Inclusión socio-laboral de población vulnerable.	Mejor productividad y desempeño.

---

**Fuente:** Proyecto de implementación en modalidad de teletrabajo para personas con discapacidad motora

Deben incluirse además beneficios como económicos, sociales, y al medio ambiente, por todo lo que rodea la vida del trabajador y lo que ocurre en el desempeño de su labor.

Para que los beneficios para las partes se vean reflejados se deben cumplir no solo los derechos y garantías, sino unos deberes, tanto por trabajador como por empleador, de acuerdo al contrato de trabajo o la relación laboral que se tenga, así en en Proyecto De Implementación En Modalidad De Teletrabajo Para Personas Con Discapacidad Motora, del 2012, se establecen así:

**Tabla 3***Deberes del empleador y trabajador*

<b>Empleador</b>	<b>Teletrabajador</b>
Garantizar la seguridad social al teletrabajador.	Cumplir con las condiciones pactadas para el desarrollo del teletrabajo.
Incorporar mediante resolución o en el reglamento interno el sistema de teletrabajo.	Cumplir con las normas y reglamentos dispuestos por la empresa.
Está obligado a suministrar equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar.	Utilizar los elementos de protección personal.
Incluir al teletrabajador dentro del programa de salud ocupacional.	Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional de la empresa.
Garantizar y respetar los derechos laborales.	Garantizar la seguridad informática y datos de información.
Informar al teletrabajador sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.	Garantizar su capacitación y actualización profesional que la empresa le brinde.

**Fuente:** Proyecto de implementación en modalidad de teletrabajo para personas con discapacidad motora (Ríos, et al. 2012.)

Se puede concluir que el teletrabajo es una apuesta para la generación de empleo, la inclusión e innovación frente a las necesidades y avances tecnológicos por parte de

Ministerio De Trabajo y Ministerio De Las Tecnologías De La Información, pues articulándose hacen posible dicha modalidad de trabajo.

### **El trabajo en casa**

El trabajo en casa, aunque se relacione mucho con el uso de tecnologías de la información, no es directamente lo mismo, las condiciones de este son diferentes y por lo tanto no es posible equipararlo en esta modalidad de trabajo, que a diferencia del teletrabajo en Colombia no se encuentra regulado, pero ha sido muy común y más aún ahora en época de pandemia. (Ojo con la carga laboral en el trabajo en casa, 2020)

El trabajo en casa si bien es una forma donde el trabajador ejecuta su labor en casa, las herramientas que este utiliza en su mayoría no son proporcionadas por el empleador, incluso no existe tal obligación para que lo haga, por el contrario el trabajador es el encargado de proporcionarse todos los medios para ejecutar a cabalidad su labor; el trabajo en casa es una estrategia excepcional, adoptada para que se mantenga la actividad productiva de las empresas que pueden continuar sus actividades a través del uso de las herramientas tecnológicas. (Ojo con la carga laboral en el trabajo en casa. 2020)

Actualmente sindicatos y organizaciones de trabajo buscan que exista regulación normativa para que el trabajo en casa cuente con garantías similares a las del teletrabajo, con las cuales se puedan exigir su cumplimiento, además de la salvaguarda de los derechos indiscutibles del trabajador independientemente del lugar donde se ejecute su labor, previo acuerdo con su empleador.

### **Riesgos en la salud de los trabajadores**

Ahora bien, el trabajo presencial, teletrabajo y trabajo en casa coinciden en que el desarrollo de sus actividades genera riesgos, por ello en el caso del trabajo y teletrabajo se



encuentran regulados, hablamos de la seguridad y salud en el trabajo, específicamente busca la protección en salud del trabajador en todos los aspectos, tanto físicos como mentales, brindando mecanismo para que este acceda a todo aquello que le pueda prevenir accidentes, enfermedades entre otros.

Si bien es cierto muchos de los riesgos del trabajador son propios de su labor u oficio, muchas otras han llegado a ser por la forma que se desempeña, es posible que el desarrollo del teletrabajo se flexibilice en tiempos, jornadas laborales y horarios, pero el cumplimiento de la labor encomendada puede ocasionar el trabajo en horas y tiempos diferentes a los comúnmente utilizados, es decir noches, y por largo periodos de tiempo por acumulación, obedeciendo a la autonomía con que cuenta el trabajador para la ejecución de su labor. (Andrade et al. 2018)

El tiempo en casa en cantidad y calidad con la familia es primordial para la estabilidad tanto emocional como física del trabajador, lo que mejora la calidad de vida de todos los integrantes de la familia, este es uno de los motivos que ha impulsado esta modalidad de trabajo. (Pérez & Gálvez, 2007)

### **Riesgos psicosociales y estrés**

En la investigación llamada teletrabajo y la vida Cotidiana, publicado en 2007, escrito por Carmen Pérez Sánchez y Ana María Gálvez Mozo, enfocado principalmente en la mujer, se hace un recorrido frente a los pro y contra del teletrabajo frente a la relación familia, en este caso de las mujeres, pues son las que generalmente prefieren esta modalidad con el fin de pasar mayor tiempo en casa, el cuidado de los hijos y el hogar, sin embargo se evidencian varios aspectos como el del compromiso con el trabajo y la libertad

de hacerlo en cualquier tiempo, pues las labores del hogar muchas veces interfieren y hacen que el trabajo sea pospuesto.

La situación descrita anteriormente, a renglón seguido como una fuente de estrés por tratarse de una continua cadena de tareas, ya sea del hogar y del trabajo, por lo tanto, la interacción genera un riesgo en la salud de las trabajadoras, incluyendo sobrecarga y hasta acumulación de trabajo, si bien, se puede tratar de un tema de organización y autonomía, muchas veces es difícil controlar tal situación. (Pérez y Gálvez. 2007)

Otra de las problemáticas presentadas que no tiene que ver con riesgos sino con oportunidades laborales y profesionales tiene que ver en que se relaciona las escasas brindadas a quienes optan por el teletrabajo, y prefieren brindarlas a quienes ejecutan trabajo presencial, hablando en cuestiones ascensos, premios, entre otros, esto genera frustración, incluso el excluirlas podría tomarse como caso de acoso laboral que de una u otra forma está afectando las garantías del trabajador. (Pérez y Gálvez. 2007)

En concordancia con lo anterior, estudios realizados por la Organización Internacional del trabajo y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), en informe publicado en 2019 acerca del teletrabajo, denominado “Trabajar en cualquier momento y Lugar”, concluyen indicando que el teletrabajo es cuestión de autonomía y orden, debido a que quien ejecuta esta modalidad de trabajo, según las evidencias labora mayor cantidad de tiempo que quien lo hace de manera presencial, extienden su trabajo inclusive en las noches y los fines de semana, situación que frente al trabajo puede llegar a ser positiva en cuanto al rendimiento, pero en temas de seguridad y salud en el trabajo llega a ser perjudicial que hasta podría catalogarse como esclavizante de no tener control requerido, temas como riesgos psicosociales, y estrés.

Son entonces ambiguos los resultados de los estudios del teletrabajo en cuanto a efectos y se menciona que hasta contradictorios, pues por un lado se encuentra el tema familiar, la carga de trabajo, la autonomía y disposición del tiempo que se ven reflejados en resultados buenos por poder disponer de todo, pero se comprobó ser negativo para la salud del trabajador por no existir control. (Organización Internacional de Trabajo [OIT] & Eurofound, 2019)

Ahora bien, en cuanto al estrés, en Colombia, mediante el decreto 2646 de 2008 el Ministerio de la Protección Social establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Min. Protección Social, Resolución 2446/2008).

Se emiten normas de manera posterior, y según estudios del ministerio de trabajo y con el fin de brindar las herramientas necesarias para salvaguardar los derechos del trabajador sobre todo en materia de salud, se expide la Resolución 2404 de /2019, del Ministerio de Trabajo se adopta la batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. (Ministerio de Trabajo, Resolución 2404 de 2019)

La Universidad Pontificia Javeriana en el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, en el Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas

del estrés, define el estrés como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar incluso su salud. (Universidad Pontificia Javeriana, 2007)

La importancia de conocer el concepto de estrés radica en que, sabiendo tal acción, es decir, que todos los trabajadores reaccionan diferente ante las diversas situaciones, a partir de ahí es como se va a la determinación de algún tipo de afectación que pueda llegar a adquirir.

Es entonces que se deben tener en cuenta no solo las normas mencionadas, sino todas aquellas que tienen que ver sobre la seguridad y salud en el trabajo, protocolos y demás para determinar en cualquier ámbito laboral la existencia de alguna patología que pueda afectar la salud y el normal ejercicio de los labores de un trabajador, es importante debido a que a partir de ahí puede afectar todo su ámbito personal y laboral.

Conociendo lo anterior, la existencia de normas y protocolos que regulan y permiten identificación ya sea del tipo o modalidad de trabajo, la clase de protección que se les da a los trabajadores y cómo actuar e identificar posibles afectaciones en la salud de los trabajadores en la ejecución de sus labores, es oportuno hablar de temas de actualidad como lo es el virus del COVID-19, que sin duda hasta la fecha ha causado grandísimos daños a la salud de la población del mundo, sin discriminar niños, adultos, ancianos, trabajadores y demás.

## **Estrés y ansiedad en trabajadores de la salud en Colombia**

La Facultad de medicina de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, en la investigación denominada, “Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos”, publicado en junio de 2020 realizan un estudio para determinación de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales, inicialmente se indica la no existencia de estudios en Latinoamérica que valoren los aspectos psicosociales en momentos de epidemias, y menos aún de salud mental de médicos en Colombia, de aquí la gran relevancia de este trabajo.

La convocatoria para el estudio se realizó por medio de plataformas virtuales, ya que en marzo de 2020 iniciaba la cuarentena obligatoria en el país, así quienes se postulaban, debían diligenciar un formulario, a través de Google Forms, donde se interrogaba sobre condiciones sociodemográficas, la segunda parte de preguntas generales sobre la percepción u opinión de aspectos relacionados con la epidemia del COVID-19 y la reacción médica a este, con respuesta binaria (Sí/No), y una tercera parte sobre formularios de escala que buscaban identificar las afectaciones psicosociales, a saber:

- Cuestionario de preguntas psicosomáticas.
- Escala del trastorno de ansiedad generalizada.
- Fear COVID -19 scale.

Fuente (Universidad Autónoma De Bucaramanga. Bucaramanga, 2020).

Realizados procedimientos y aplicadas las escalas, en atención a un gran número de formularios diligenciados, y respectivamente analizados encontraron altos niveles de ansiedad, estrés y miedo a la adquisición, transmisión y muerte por la enfermedad, por lo

tanto consideraron que estos son afectaciones también graves que provoca el virus, no solo en la personal médico, sino en la población en general, otros de los resultados es la discriminación al personal médico, situación que aumenta muchas veces los niveles de ansiedad y estrés, que como indican en el estudio puede llegar a convertirse en malestar físico, aun sin padecer la enfermedad. (Universidad Autónoma De Bucaramanga. Bucaramanga, 2020).

Finalmente, los resultados arrojan que 7 de cada 10 médicos presentaban síntomas de ansiedad o estrés laboral, en otro rango, 4 de cada 10 sentían miedo por contraer la enfermedad, dichas cifras obedecen no solo a su labor como médico dentro del establecimiento que ejerza su profesión sino de la incidencia que tiene en la salud de ellos, el comportamiento desobediente e irresponsable de la población en no atender los cuidados de bioseguridad y aislamiento preventivo, pues saben que entre menos se pongan en práctica mayores serán las consecuencias.( Universidad Autónoma De Bucaramanga. Bucaramanga, 2020).

### **Marco Conceptual**

***Derecho laboral*** Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se

provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

**Trabajador** Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

**Empleador** Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado.

**Contrato de trabajo** Es aquel celebrado entre un trabajador y un empleador.

**Teletrabajo.** Es una forma de organización laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre el empleador y el trabajador sin requerirse la presencia física de éste en un sitio específico de trabajo.

**Trabajo en casa** tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice él trabaja en casa, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad de ocasional de trabajo es diferente al teletrabajo, no exige el lleno de requisitos establecidos para este. En el numeral 4 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008 define como características del Trabajo en casa que “4. Una persona que tenga la condición de asalariado en su domicilio o lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en

vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual”. Para optar por esta modalidad de trabajo debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador.

De esta manera el trabajo en casa como situación ocasional, temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.

***Jornada laboral*** La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana.

***Jornada laboral flexible*** Como regla general se indica que la jornada laboral puede ser establecida por el empleador o fijarse con los límites establecidos por la ley, la cual señala un máximo de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, no obstante, el mencionado límite puede ser repartido de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m., lo anterior con base en lo dispuesto en el literal d del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

En las anteriores condiciones, el empleador tiene la facultad de reducir o ampliar la jornada laboral establecida dependiendo de las necesidades del servicio o necesidades especiales sin que este término sea contabilizado como horas extras.



De igual forma, el empleador puede optar por realizar turnos de trabajo con duración no superior a seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana, los cuales se pueden realizar en cualquier horario o día de la semana, sin que esta situación genere recargo alguno (Literal c) artículo 161 CST).

Así las cosas, y dados los acontecimientos de salud pública señalados, los empleadores pueden modificar su jornada laboral con la intención de proteger a sus trabajadores acortando sus jornadas laborales o disponiendo de turnos sucesivos que eviten la aglomeración de los trabajadores en sus instalaciones, en una misma jornada o en los sistemas de transporte masivo.

**Riesgos Laborales** la ley colombiana va en concordancia con un sistema de protección universal, incluyendo a nuevos sectores de la población que hasta ahora no estaban protegidos ante las enfermedades o accidentes propios de su actividad Laboral. Establece, por ejemplo, la afiliación obligatoria para todos los trabajadores independientes vinculados a través de un contrato formal de prestación de servicios con duración superior a un mes.

**Seguridad Laboral** Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos. Los empleadores tienen las siguientes obligaciones: Asegurar contra riesgos del trabajo. Investigar los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran y eliminar o controlar sus causas. Denunciar los accidentes y enfermedades ante la autoridad administrativa designada. El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a: Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación. Prótesis y aparatos médicos.

Reeducación laboral Prestaciones económicas tales como indemnización por incapacidad temporal, pensión de invalidez, pensiones de viudez y orfandad.

***Seguridad y salud en el trabajo*** La Seguridad y Salud en el trabajo (SST), es una disciplina que se encarga de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

***Enfermedad laboral*** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

***Estrés*** El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso. El estrés es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda. En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite. Pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar su salud.

***Estrés laboral*** El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física.

***Pandemia*** Se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad. Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Por lo

común, los virus que han causado pandemias con anterioridad han provenído de virus gripales que infectan a los animales.

En algunos aspectos la gripe pandémica se parece a la estacional, pero en otros puede ser muy diferente. Por ejemplo, ambas pueden afectar a todos los grupos de edad y en la mayoría de los casos causan una afección que cede espontáneamente y va seguida de una recuperación completa sin tratamiento. Sin embargo, por lo general la mortalidad relacionada con la gripe estacional afecta sobre todo a los ancianos mientras que otros casos graves aquejan a personas que padecen una serie de enfermedades y trastornos subyacentes.

Por el contrario, los casos más graves o mortales de gripe pandémica se han observado en personas más jóvenes, tanto si estaban previamente sanas como si padecían enfermedades crónicas, y esta gripe ha causado muchos más casos de neumonía vírica de lo que suele ocurrir con la gripe estacional.

Tanto en el caso de la gripe estacional como de la pandémica el número de personas que enferman gravemente puede variar. Aun así, la gravedad tiene a ser más frecuente en esta última debida en parte al número mucho mayor de personas que carecen de inmunidad frente al nuevo virus. Cuando se infecta una gran parte de la población, aun si es pequeño el porcentaje de los que padecen la enfermedad grave, el número total de casos graves puede ser muy elevado.

Tanto la gripe estacional como la pandémica alcanzan el punto máximo de actividad en la temporada gripal acostumbrada en una zona particular. (En las zonas de clima templado, por ejemplo, esto suele suceder en los meses de invierno.) Pero como se ha observado con la pandemia actual por virus H1N1, las pandemias pueden tener

características epidemiológicas diferentes y puede haber grandes brotes en los meses de verano.

**Coronavirus** Los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19.

**Covid 19** La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo.

### **Marco Legal**

En 1991 la Constitución Política de Colombia establece en el artículo 25 el derecho al trabajo como fundamental, sin desconocer en primera medida el artículo 11 del derecho a la vida, así mismo a través de los años y sus respectivas modificaciones realizadas por órgano competente, se han establecido diversos derechos, como fundamental a la salud, seguridad social.

Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Expedido por el Congreso de la República

Código Sustantivo del Trabajo, 2011, expedido por el Congreso de la República.

Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, expedido por el Ministerio de la Protección Social.

Resolución 2404. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones, expedido por Ministerio de Trabajo.

Circular 021 de 2020, por la cual se adoptan medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria, expedida por Ministerio de Trabajo.

### **Estado del arte**

Carmen Pérez Sánchez y Ana María Gálvez Mozo, en el año 2007, en su estudio denominado “TELETRABAJO Y VIDA COTIDIANA”, buscaron establecer una conciliación entre las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, principalmente en la modalidad de trabajo de teletrabajo, algunas de los riesgos o principales beneficios; es así que se encuentran con que las condiciones laborales de las mujeres son muy diferentes a las de los hombres, la carga es mayor en mujeres, siendo estas entonces quienes mayormente padecen algún tipo de enfermedad laboral ya sea física o mental y que son más propensas a accidentes laborales al ejecutar este tipo de labor.

Ahora bien, en Colombia ante las cambiantes costumbres de la sociedad y la adecuación de las normas en derecho respecto de sus administrados, el órgano legislativo, proclama la ley 1221 de 2008, se establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores, razón por la cual es de vital importancia para la investigación a realizar, pues ilustra debidamente frente al tema en mención.

En el año 2008, el ministerio de la protección social, expide la resolución 2646, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, con relación a la presente investigación es apropiado en conocimiento de la normatividad y aplicabilidad de las mismas en la situación actual, ya que puede ser de gran utilidad para llegar al objetivo general.

Mauricio Ríos Hurtado, José Julián Flórez Pineda y Luis Andrés Rodríguez, realizaron un proyecto de implementación en modalidad de teletrabajo para personas con discapacidad motora, en el año 2012, debido a las existencia de gran parte de la población con capacidades especiales, que requieren inclusión laboral, por ello su objetivo estaba enfocado a que dichas población tuviese acceso digno y oportuno, con iguales garantías y condiciones a la de cualquier trabajador, es importante dicho estudio frente al que se pretende realizar debido a que permite reconocer la existencia de población con

capacidades espaciales, y que ellos también son objeto de los diferentes cambios que han ocurrido con la situación actual del país, por lo que es importante conocer y valorar lo que ocurre también con este tipo de población y como puede llegar a afectarse sus condiciones, aun cuando muchos de ellos ya gozaban de algún tipo de modalidad de trabajo diferente a la presencial.

De igual forma en el año 2017, Gloria Helena Villalobos, en el trabajo de investigación denominado “Avances metodológicos para la determinación del origen de enfermedades laborales relacionadas con el estrés: la experiencia colombiana”, donde su objetivo principal era diseñar un método homogéneo y válido para el análisis, evaluación y establecimiento de relaciones causales entre exposiciones psicosociales en el trabajo y la presentación de enfermedades en la población trabajadora, La metodología bajo la cual opera el protocolo está compuesta por siete etapas consecutivas que se extienden de la verificación del diagnóstico a la valoración de factores de riesgo tanto psicosociales como no psicosociales, los cuales se califican en una matriz de valoración que permite estimar el peso relativo de cada uno de ellos. Como resultado se encontró que el protocolo se validó con un conjunto de casos de enfermedades presuntamente relacionadas con estrés en el trabajo. Se calcularon los indicadores de sensibilidad y especificidad generales, así como particulares para cada una de las enfermedades incluidas en el protocolo; como conclusión, esta herramienta fue asumida por el Ministerio de Trabajo de Colombia como de uso obligatorio por los equipos de calificadores de las diferentes instancias de la seguridad social. Luego de diez años de utilización, se analizó su pertinencia y funcionalidad, y se inició el proceso de actualización de la evidencia científica que la respalda.

El teletrabajo en Colombia ha sido un tema de mucha importancia frente a las condiciones de los trabajadores, por ello María Virginia Peña Andrade y Érica Janeth Pérez Rodríguez, en su monografía denominada “EL TELETRABAJO EN COLOMBIA, UNA APROXIMACION A LOS RIESGOS LABORALES”, en el año 2018, permite reconocer inicialmente que los tele trabajadores cuentan con los mismo riesgos, e incluso otros, derivados de su labor, motivo por el cual deben ser sujetos de protecciones y de gozar las mismas condiciones y garantías de los trabajadores presenciales o de cualquier otra modalidad, su objetivo consistió en elaborar una revisión documental frente a las condiciones de salud e identificación de los riesgos laborales asociadas al teletrabajo en Colombia, así que con base en la normatividad expedida por órganos legislativos, y administrativos, se permiten reconocerlas y aplicarlas en cualquier caso que cumpla las condiciones de teletrabajo y que exija la búsqueda de las garantías como tele trabajadores, y esta el relación precisa con la presente investigación, pues reconocemos la existencia de la normatividad y de la infinidad de riesgos de los trabajadores en la ejecución de su labora, sin embargo nos encontramos frente a una situación sin precedentes, por lo cual es necesaria la revisión y guía de estudios con alguna relación.

En el año 2019, la Organización Internacional del Trabajo, en conjunto con la Fundación Europea Para La Mejora De Condiciones De Vida Y De Trabajo, elaboran un informe llamado “TRABAJAR EN CUALQUIER MOMENTO Y LUGAR: CONSECUENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL”, en el que se valora principalmente la introducción de tecnología de la información en la vida laboral, en muchos países, sin embargo se encuentra que dependiendo de las condiciones en las que se ejecuta el trabajo, las mismas inciden de manera directa en el trabajador y sus condiciones tanto físicas como



mentales, lo que va directamente ligado a la presente investigación, si bien es cierto no es un caso 100% similar, se encuentran reconocidos a lo largo de los documentos estudiados una cantidad de riesgos y garantías que se deben salvaguardar frente a los teletrabajadores, y por ello es útil para ser estudiado con la situación de pandemia actual y que al igual que en otros países, el nuestro es objeto de afectaciones del virus y por lo tanto amerita investigaciones como la actual.

Al tratar de ser más puntuales frente al tema objeto de investigación, y al encontrar un número reducido de estudios semejantes en el país, por lo que es posible entonces catalogar como único que se relaciona directamente, se encuentra que en publicación Volumen 23(2):195-213, de agosto - noviembre 2020, de la revista de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la universidad Nacional de Bucaramanga, se encuentra el artículo “ESTRÉS LABORAL, ANSIEDAD Y MIEDO AL COVID -19 EN MEDICOS GENERALES COLOMBIANOS”, que tuvo por objetivo determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales, en donde finalmente se conocen las consecuencias en la afectación de la salud tanto física como mental de quienes enfrentan en primera línea la pandemia, y que aunque no se encuentran ligados con el teletrabajo o trabajo en casa, pues su labor requiere la ejecución del trabajo presencial, pues mayormente se ve la afectación en la salud de dichos trabajadores tanto física como mental, y que puede ser de gran ayuda y gran referente para esta investigación, pues se da aplicación tanto a normatividad vigente, se reconocen estudios anteriores, pero sobretodo se da aplicación a diversas escalas y métodos para la identificación por medio de encuestas de los posibles síntomas que pueden llegar a ser catalogados como estrés laboral.

## **Método**

### **Contexto de la empresa**

Control Services Engineering S.A.S. es una empresa dedicada a la prestación de servicios enfocados en los campos de la ingeniería y sus diferentes ramas, con amplia experiencia en gestión de mantenimiento industrial, locativo y ejecución de obras civiles; su objetivo es satisfacer las necesidades de los clientes, para ello cuenta con un equipo de profesionales que integran su equipo de trabajo, que laboran diariamente en el fortalecimiento de la mejora continua, innovando en la prestación de servicios de alta calidad y confiabilidad de forma integral.

### **Tipo y diseño de estudio**

Es posible catalogar el presente estudio como exploratorio ya que actualmente se encuentra muchísima incertidumbre acerca de los fenómenos que pueden ocurrir a causa del COVID-19, por esto, en busca de estudiar un poco más acerca de los mismos y poder identificar las afectaciones en la salud de los trabajadores ya que es evidente que el cambio en las rutinas personales y laborales generó todo tipo de trastornos.

La investigación se realizará a partir del método cualitativo, pues es considerado como una nueva forma de hacer ciencia y es útil con relación al tema de investigación,

pues se trata de una realidad social que ha afectado directa e indirectamente gran parte de la población del mundo. (Reyes, T. 1991)

El enfoque hermenéutico se da mediante un estudio documental, pues es característica innata del ser humano querer conocer el porqué de los fenómenos que ocurren, y de ahí querer interpretar aquellos estudios que a la fecha van creciendo en cantidad del tema que ocupa la presente investigación. (Pérez, W. 2018)

El estudio documental se da principalmente para conocer sobre las formalidades y características y diferencias de cada una de las modalidades de trabajo, a saber, presencial, teletrabajo y trabajo en casa, pues teniendo claridad en estos conceptos es posible hablar con propiedad sobre quienes lo ejercen realmente, lo cual ayuda en la diferenciación de algunos factores que puedan afectar a los trabajadores y que se puedan llegar a catalogar como estrés laboral a causa de los cambios de modalidad de trabajo, de igual forma aquello concerniente a identificación de los factores o características de como catalogarlo, pues puede suceder que no se trate de estrés laboral o se confundan con otras afectaciones psicosociales o patologías.

Se denomina lo anterior analítico inductivo del tema de estudio, con el objetivo de identificar la afectación en la salud y los niveles de estrés de los trabajadores que tuvieron cambio de la modalidad de trabajo de presencial a trabajo en casa o teletrabajo y su impacto en la vida.

La investigación es tipo explicativa también, en donde se emplea el método inductivo, en el análisis de casos particulares, cuyos resultados son tomados para extraer conclusiones de carácter general. Es una investigación aplicada orientada a conocer e

identificar la afectación en la salud y los niveles de estrés de los trabajadores que tuvieron cambio de la modalidad de trabajo de presencial a trabajo en casa o teletrabajo y su impacto en la vida cotidiana.

Teniendo en cuenta que las variables del fenómeno a estudiar no se controlan, la investigación “ex post facto”, dado que el estudio se basa en analizar eventos ya ocurridos de manera natural, pues es conocida la situación y restricciones que debido al COVID-19 fueron tomadas, pero no es posible desconocer aquello que a lo que conllevó en la vida de los trabajadores estas mismas, es donde se justifica este tipo de investigación. (Dzul, M. 2010)

Así llegamos a concluir que como el evento ya ha ocurrido los métodos de análisis son descriptivos, en donde no se ha intervenido por parte del investigador de ninguna manera, por lo tanto, solo es dable observar, interpretar y dar a conocer aquellas situaciones que se presenten, además estadístico, pues se hace la interpretación a partir de datos, porcentajes contenidos en tablas y figuras.

Teniendo en cuenta la naturaleza de los objetivos la investigación es explicativa, pues se busca una relación casual donde no sólo se persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Dada la naturaleza del problema es no experimental y se realiza en campo, utilizando como objeto de estudio el número de trabajadores de la empresa Control Services Engineering S.A.S.

### **Participantes o fuentes de datos**

Se ha considerado el muestreo no probabilístico como el ideal en tipos de investigaciones exploratorias, como la que se pretende con el presente trabajo, por ello es

el tipo de muestra con el que se adelanta la investigación por la disponibilidad y facilidad de acceso a la población, que a saber se trata de los trabajadores de la empresa Control Services Engineering S.A.S.

Es posible además denominarla por conveniencia, pues como se menciona anteriormente la posibilidad de acceso a la población es un factor determinante, así mismo como factores de economía, no solo presupuestal sino de tiempo, y permitirá igual tener efectividad y velocidad en el estudio. (Tamayo, s.f.)

**Información Primaria.** La información que se recopila en trabajo de campo tendiente a identificar a cuantos, y cuales trabajadores se le ha cambiado su modalidad de trabajo, de presencial a trabajo en casa o teletrabajo.

Para alcanzar este objetivo se diseña una encuesta que permita conocer las condiciones laborales de la población estudio para el periodo de pandemia y también la utilización de entrevistas con los trabajadores de Control Services Engineering S.A.S.

**Información secundaria.** Páginas Web: Las consultas en las páginas web son herramientas importantes para el desarrollo de la presente investigación para el análisis de la información en Colombia y en Neiva y para tener un panorama claro con respecto a la situación de que presenta Neiva, el país y el mundo entero frente a la pandemia del COVID-19.

**Población de estudio.** Está enfocado en los trabajadores de la empresa Control Services Engineering S.A.S de la ciudad de Neiva, teniendo en cuenta que la dicha población cumple con las condiciones de contrato laboral y que además tienen implementado un sistema de seguridad y salud en el trabajo, que además lleva una gran

trayectoria en la ciudad de Neiva. La población a que pretende abordar no tiene distinción de sexo, estrato social

**Tamaño de la muestra.** Teniendo en cuenta criterios estadísticos, el tamaño de la población a estudiar y de la descripción de la misma se determina el tamaño de la muestra representativa para una población finita en la cual se tiene un nivel de confianza del 92% con un error del 8%

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

N = Tamaño de la Población = 15 # trabajadores de la empresa Control

Services Engineering S.A.S

Z = Valor de Z en la curva normal = 1.72 para un nivel de confianza del 92 %

P = Probabilidad de éxito = 0.65

Q = Probabilidad de fracaso = 0.35

E = Error de medición= 0.08

n = Tamaño de la muestra = 13 encuestas para realizar.

### **Recolección de datos**

#### ***Instrumentos a emplear***

El instrumento principal a emplear en la presente investigación es la encuesta, debido a factores de economía, facilidad de acceso y tiempo, siendo similares y concordantes a los criterios del tipo de muestra, por lo tanto, existe coherencia en ellos.

Se dispuso de un tiempo de 40 minutos para que cada persona diligenciara la encuesta y que en caso de tener dudas acudiera a quien se encontraba aplicándola para resolverlas, además, se aplicó de manera virtual en el entendido que tanto trabajadores como investigador se encuentran bajo la modalidad de trabajo en casa.

La encuesta se divide en tres partes, en un primer factor, el encabezado con el cual se identifica que dicha encuesta es para materia investigativa, posteriormente se encuentran preguntas generales o sociodemográficas, donde podemos identificar e individualizar un poco al participante que está desarrollando la encuesta, posteriormente preguntas enfocadas en el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación, el modelo de dicha encuesta se puede evidenciar en el anexo A del presente trabajo de investigación.

Teniendo en cuenta el problema y los objetivos que son los pilares de esta averiguación, es posible la redacción de una encuesta individual, que en primer lugar permita conocer aspectos generales del sujeto, como condiciones demográficas, para continuar con aspectos de hecho relacionados plenamente con el tema de investigación. (Torres, M. Salazar, F. & Paz, K. 2019)

### **Procedimientos para resultados**

Teniendo en cuenta que el tamaño de la muestra es de 13 encuestas, y en concordancia con el número de la población objeto, es decir, los trabajadores de la empresa Control Services Engineering S.A.S. corresponde al mismo número, se da aplicación a todo el personal de la encuesta.

Una vez diligenciadas las encuestas por los trabajadores de se procede a revisión y tabulación para análisis de resultados.

En primera medida se clasificar teniendo en cuenta parámetros demográficos como:

- Genero
- Edad
- Personas a cargo

Posteriormente se procede a tabular las encuestas para la interpretación de los resultados, teniendo en cuenta las clasificaciones antes mencionados y el demás contenido de la encuesta que estaba encaminado directamente a establecer de qué manera afectó la salud de trabajadores y empleadores de la Empresa Control Services Engineering SAS en el periodo de pandemia.

### **Análisis**

Una vez aplicadas las encuestas y completas, con la tabulación realizada se proceden a establecer los porcentajes de respuesta, para comparar cada uno, donde se evidencia la ligada relación que tiene con los estudios ya hechos por los autores tratados, además, para llegar a la interpretación de cada pregunta para poder obtener una conclusión, es necesario la elaboración de los gráficos presentados los resultados, que para ser más entendibles al lector han sido plasmados de una manera sencilla; y tablas teniendo como base la estadística para poder obtener resultados precisos, las cuales han sido plasmadas en el presente trabajo con el fin de ser comprensibles al lector.

**Variables** Las variables representan la forma de analizar la población en fracciones menores de ahí la existencia de variables de tipo dependiente, como es el número de trabajadores y las variables independientes como: la edad, género, nivel socio económico, ingresos, tipo de vinculación laboral, estudios, entre otras.



## Resultados

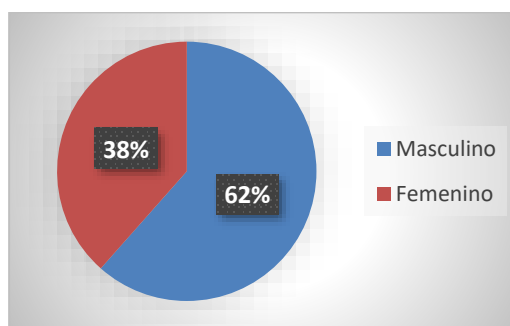
Una vez realizada la tabulación, se tienen los siguientes resultados:

### *Datos sociodemográficos*

*Tabla 4 Sexo.*

No. Pregunta	Respuesta		
	Masculino	Femenino	Total personas
1	8	5	13

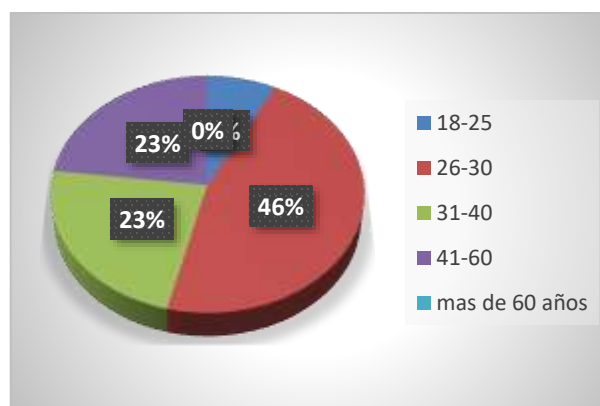
*Figura 1 Sexo.*



Frente a la categorización del género se encuentra que, de la población total, es decir 13 encuestas, 8 corresponden a género masculino, representado en un 62% y 5 al femenino, representado en un 38%.

*Tabla 5 Edad.*

No.	Respuesta					Total personas
	18-25	26-30	31-40	41-60	mas de 60 años	
2	1	6	3	3	0	13

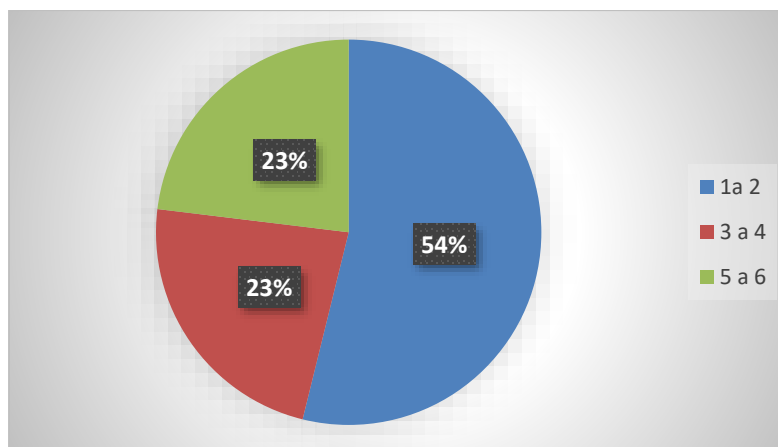
*Figura 2 Edad.*

En el rango de edad, el 100% está entre 18 y 60 años, distribuido en una persona de 18 a 25 años, seis personas de 26 a 30 años, tres personas en el rango de 31 a 40 y 3 de 41 a 60 años, equivalentes a los 8%; 46%; 23%; 23% respectivamente.

*Tabla 6 Integrantes del núcleo familiar.*

No. Pregunta	Respuesta			Total
	1 a 2	3 a 4	5 a 6	
3	7	3	3	13

**Figura 3** *Integrantes del núcleo familiar.*



En la pregunta referente a las personas que viven en el mismo hogar, siete personas indicaron encontrarse en el rango de 1 a 2 personas, correspondiente al 53%, tres personas indicaron convivir con 3 a 4 personas, siendo el 23% y finalmente tres encuestados conviven con 5 o 6 personas en su hogar, representado igualmente en el 23%.

#### ***Datos complementarios***

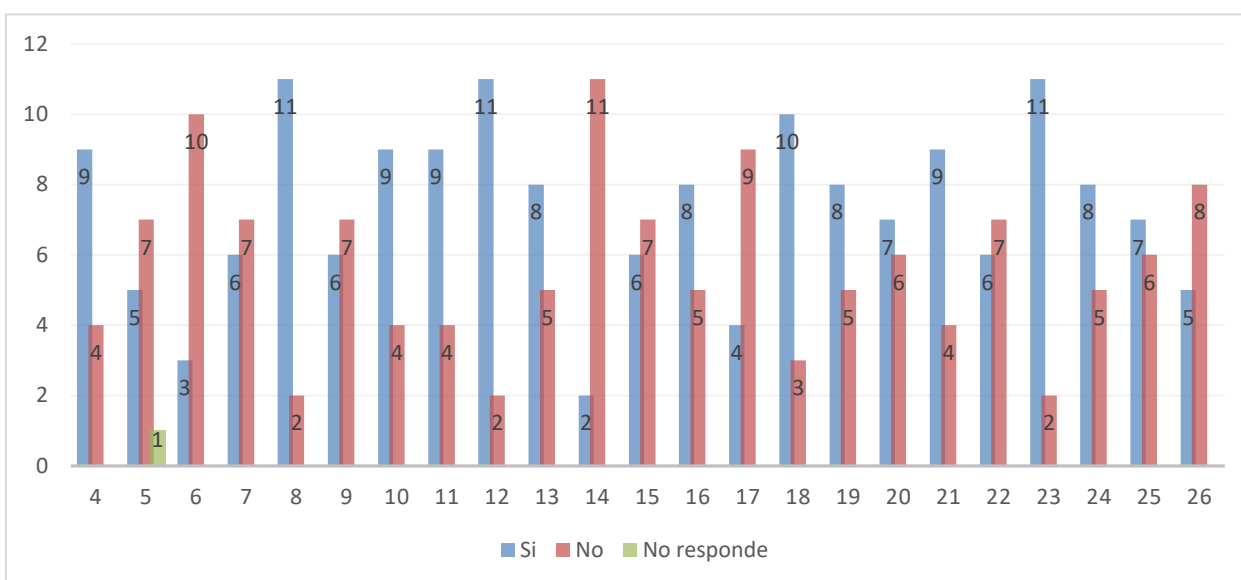
A continuación se presenta en la tabla los datos representados de las preguntas No 4 a la 26, teniendo en cuenta de que se trata de respuesta cerrada, cada pregunta se encuentra debidamente numerada y relacionada en el anexo A, lo cual va encaminado al cumplimiento de los objetivos planteados; se presentan porcentajes variados dependiendo de la pregunta, sin embargo se puede evidenciar que existen grandes diferencia, puesto que siempre de un lado se encuentra una mayoría, es decir, en ocasiones en el Si se establecen grandes porcentajes, o en el No, y en muy pocos casos se encuentra equilibrio, también se puede evidenciar que en una ocasión la persona prefiere no responder, sin embargo en el respto de casos al ser pregunta cerrada, cada participante se identifica con la respuesta.

*Tabla 7 Preguntas enfocadas al cumplimiento de los objetivos. (4-26)*

No. Pregunta	Respuesta			Total personas
	Si	No	No responde	
4	9	4		13
5	5	7	1	13
6	3	10		13
7	6	7		13
8	11	2		13
9	6	7		13
10	9	4		13
11	9	4		13
12	11	2		13
13	8	5		13
14	2	11		13
15	6	7		13
16	8	5		13
17	4	9		13
18	10	3		13
19	8	5		13
20	7	6		13

<b>21</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>
<b>22</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>
<b>23</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>13</b>
<b>24</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>
<b>25</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>
<b>26</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>

**Figura 4** Preguntas enfocadas al cumplimiento de los objetivos. (4-26)



Ahora bien, frente a las demás preguntas que tienen que ver directamente con el tema de estrés y afectación a la salud de los trabajadores por las medidas tomadas en época de pandemia frente a su trabajo o labor que desempeñan, así:

4. ¿Durante la modalidad de trabajo en casa a asistido a citas médicas por dolencias o dolores?

Las respuestas fueron nueve Si correspondiente al 69, 23% y 4 No, equivalente al 30, 76%; se tiene entonces que más de la mitad del personal ha sufrido algún tipo de

dolencia por la cual debió acudir a servicios médicos, y en la situación de pandemia ha sido compleja la atención, sin embargo, por los diferentes canales habilitados se han realizado.

5. ¿Sabe usted de los peligros y riesgos del trabajo en casa?

Las respuestas fueron cinco Si correspondiente al 38.46% y siete No, equivalente al 53.84%, además se presenta una novedad a que una persona no responde dicha pregunta, y se representa en el 7, 69% de la muestra; encontramos que un gran porcentaje no conoce de los riesgos de peligros o riesgos del trabajo en casa, ya sea por falta de interés personal o por cualquier otra circunstancia, sin embargo, con lo estudiado en la parte teórica de la labor que nos ocupa, es deber de la empresa hacer este tipo de capacitaciones, pues es muy importante que los trabajadores estén informados, y no se tiene evidencia que lo hayan hecho o no, lo cierto es el desconocimiento del gran porcentaje de más de la mitad sobre el tema.

6. ¿La empresa la capacitó para el trabajo en casa?

Tres personas, correspondiente al 23,07% indicaron que, si se les capacitó para el trabajo en casa, y 10 personas, representados en el 76,92% dijeron que No; en concordancia de la pregunta anterior, se tiene que la mayoría de trabajadores manifiestan no haber recibido capacitación para el trabajo en casa, independientemente de la premura o urgencia con la que se tuvieron que tomar medidas, se debieron utilizar mecanismo alternativos para dar a conocer las medidas, con riesgos y el manejo que tendría que darse con el trabajo en casa y así poder no solo evitar accidentes y situaciones de urgencia, sino que eso optimizaría el rendimiento del trabajo.

7. ¿Cuenta su hogar lugares tranquilos al momento de tomar pausas activas?

Las respuestas indicaron que 6 encuestados si cuentan con espacios tranquilos para tomar pausas activas, siendo el 46,15%, y que 7, representado en el 53,84% no gozan de ello; esta situación se debe principalmente en que todos los miembros del núcleo familiar se encuentran ejecutando labores desde casa y es compleja la situación de orden y silencio, afecta no solo a trabajadores, sino a estudiantes y todos quienes realizan trabajos virtuales.

8. ¿Presentó problemas con miembros de su familia durante el trabajo en casa?

En concordancia que todos indicaron al menos convivir con una persona, 11 manifestaron haber tenido algún tipo de problema o inconveniente durante el trabajo en casa con alguno de los miembros, correspondiente al 84%, y 2 encuestados no haberlos tenido, siendo el 15,38%.; en igual sentido a la pregunta anterior, el hecho de que se realicen trabajos remotos, asistencias a clases y otras actividades por miembros del núcleo familiar, desde lugares tan cercanos, probablemente desemboca e malos entendidos, por cuestiones de orden, silencio y todo aquello requerido para ejercer o desempeñar la labor de manera tranquila.

9. ¿Está de acuerdo con que se realice el trabajo en casa?

Las respuestas fueron 6, es decir, 46,15%, indicaron si estar de acuerdo y 7 no estarlo, 53,84%.; si bien es cierto los porcentajes son muy cercanos, existen muchos factores para que una gran mayoría indique no estar de acuerdo, uno de ellos como se puede evidenciar en preguntas anteriores son lo factores de organización y facilidades del desempeño de la labor desde casa, pues no se cuenta con espacios propicios y además con herramientas necesarias.

10. ¿Algún miembro de la empresa consulto su estado de salud en el trabajo en casa?

Nueve personas indicaron que Sí, representando el 69,23%, y 4 que No, siendo el 30,76%, durante los tiempos más críticos de la pandemia se ha tenido como compromiso y deber el informar cualquier anomalía con la salud de trabajadores, a ello es proporcional las respuestas a la presente pregunta, sin embargo, se considera que siempre debe tener mayor rigurosidad pues el bienestar del trabajador es lo principal, además, eso repercute directamente en el rendimiento del trabajador y por lo tanto de la empresa.

11. ¿Durante el trabajo en casa aumento su carga laboral?

Las respuestas indicaron que nueve encuestados si consideran que aumentó su carga laboral, siendo el 69.23%, y que 4 No, representado en el 30.76%, frente a la carga laboral hay la percepción de un aumento de la carga laboral, y está representado en un alto porcentaje, significa ello que la labor que se desempeña dentro del ambiente laboral de oficina es menor, y que se podría ejecutar durante la jornada laboral, sin embargo, es posible referirse a percepción, pues directivas de la empresa concuerdan en que no se ha aumentado, simplemente corresponde a la desorganización y utilización del tiempo de trabajo en otras tareas lo que conlleva a una acumulación mas no a aumento de la carga.

12. ¿Cumplía con los horarios establecidos por la organización?

Once encuestados manifestaron cumplir con los horarios de trabajo, equivalente al 84%, y dos no hacerlo, con 15,38%, no es concordante la presente pregunta con el análisis anterior debido a que si se cumplen los horarios establecidos, lo normal sería que esa percepción de aumento de carga laboral no existiera, pero lo que en labor de campo se ha logrado evidenciar es que no existe tal control y compromiso de ejecutar solamente las labores de la empresa en el horario establecido, y la facilidad de estar en casa permite todo tipo de distracciones y realización de otras tareas, ya sean del hogar, estudios, entre otras.



13. ¿Trabajaba horas extras o suplementarias para cumplir con sus tareas?

Ocho personas indicaron que, si trabaja horas extras, 61,52% y cinco que no, esto es el 38,46%, es normal y coherente de que si no se puede realizar la totalidad de las labores encomiendas en el tiempo que la empresa ha destinado para ello, se deba acudir a tiempo extras, pues siempre lo que se busca es la puntualidad y el cumplimiento de metas independientemente de la forma en como el trabajador distribuya su tiempo.

14. ¿Fueron reconocidas sus horas suplementarias por parte de su empleador?

Dos personas indicaron que sus horas extras o suplementarias fueron reconocidas o pagadas y once que no, siendo el 15,38% y 84,61% respectivamente; así, en concordancia con la pregunta anterior no es válido el reconocimiento de los tiempos extras para realizar la labor cuando no se han encomendado más labores de las cotidianas, y que en tiempo anterior si se podrían ejecutar en el horario destinado por la empresa, por ello se sigue probando aquel descontrol o desorganización en las labores.

15. ¿Presentó dolores de cabeza o cefalea al momento de realizar o tomar decisiones en la ejecución de sus tareas?

Seis encuestados indicaron haber padecido dolores de cabeza o cefaleas, siendo el 46,15% y 7 indicaron lo contrario, siendo 53,84%, están muy cercanos los porcentajes, pero por tratarse de temas de salud, es un amplio porcentaje de quienes si han padecido dolores de cabeza, cefaleas durante la ejecución de las labores, y este es un factor principal y determinante de quienes presentan estrés laboral y puede corresponder directamente a la acumulación de trabajo, labores del hogar, descontrol o desorganización de los tiempos en los que se realizan las labores del hogar y el trabajo.

16. ¿Su jefe inmediato aumento su carga laboral?

Ocho personas indicaron que, su jefe inmediato aumentó su carga laboral, 61,52% y cinco que no, esto es el 38,46%, un gran porcentaje indican haber aumentado la carga laboral, sin embargo, las directivas consideran que no existe tal aumento en la carga sino en la exigencia con el cumplimiento de las labores encomendadas a cada trabajador, pues el manejo desde plataformas virtuales de todo el personal hace que los tiempos de entregas se deban cumplir sin flexibilidad e independiente de las labores adicional que realicen los trabajadores.

17. ¿Siente apoyo por parte de su jefe inmediato en la solución de problemas?

Cuatro personas dicen haber sentido apoyo por su jefe para la solución de problemas relacionados con su labor, y 9 no haberlo hecho, es 30,76% y 69,23% respectivamente, el gran porcentaje que indica que no, lo ligan directamente con la exigencia del cumplimiento de metas y la poca flexibilidad que hay, sin embargo, aquellos que mencionaron si haberlo recibido han sido por temas directamente de inconvenientes con la labor desempeñada.

18. ¿Ha pensado en renunciar por motivos laborales?

Diez personas indicaron haber pensado en renunciar, siendo el 76,92% y tres que no, esto es el 23,07%, es un alto porcentaje de trabajadores que han por lo menos contemplado la idea de renunciar, los inconvenientes que se presentan por las insuficientes o precarias herramientas que se cuentan y además con la acumulación de las labores son motivos principales para llegar a esta decisión, sin embargo, no se ha consolidado como tal por motivos de necesidad y más aún en época de pandemia.

19. ¿Siente que el cumplimiento de metas por parte de la organización es muy elevado?

Ocho personas indicaron que las metas son muy elevadas, 61,52% y cinco que no, esto es el 38,46%.

20. ¿El perfil de cargo es superior a sus habilidades y destrezas?

Siete personas indicaron que, si es superior, 53,84% y seis que no, 46,15%, se indica por un gran porcentaje que si es superior a habilidades y destrezas, sin embargo, dicha percepción se da cuando se dio el cambio de modalidad de trabajo presencial a trabajo en casa, entonces obedece a la falta de apoyo y claridad en el manejo de plataformas y herramientas con las que se realiza la labor.

21. ¿Ha sentido incapacidad para relajarse?

Las respuestas indicaron que nueve encuestados si consideran afectados y que siente incapacidad para relajarse, siendo el 69.23%, y que 4 No, representado en el 30.76% es síntoma natural del estrés, y del estrés laboral sin embargo a lo largo del análisis del resultado de las encuestas es evidente que existen factores que contribuyan a que se den dichos efectos sobre la salud psicológica y física del trabajador.

22. ¿Ha sentido Dificultad para tomar decisiones o pensar de manera lógica?

Las respuestas indicaron que 6 encuestados si, siendo el 46,15%, y que siete, representado en el 53,84% no lo han sentido, existe un leve equilibrio entre ambas partes, pero tratándose de la toma de decisiones el hecho de que se aproxime a la mitad la dificultad para la toma de decisiones y la coherencia entre decisiones y acciones, la lógica en esta mismas repercute en la calidad y cantidad de labor desempeñada, además el tiempo que se utiliza para ello, he aquí una razón más para sustentar la tesis de afectación de la salud física y psicológica de trabajadores, pues en condiciones normales no ocurrirían estas novedades con tanta frecuencia.

23. ¿Ha perdido del gusto, el interés y el compromiso con el trabajo?

11 manifestaron haber perdido gusto, el interés o el compromiso, correspondiente al 84%, y 2 encuestados no haberlo hecho siendo el 15,38%, es un alto porcentaje y se puede considerar grave pues de los trabajadores depende el rendimiento de la empresa, y es cotidiano que durante la pandemia se hayan sufrido contratiempos, sin embargo, con preguntas como las anteriores de haber pensado al menos en renunciar, y ahora con la pérdida de interés que se refleja en la actual pregunta es evidente que algo más se encuentra fallando, y que puede obedecer directamente a esos factores de desorganización, además que están culminando en estrés y que afectan el conjunto y equipo que son la empresa y sus trabajadores.

24. ¿Problemas de insomnio?

Ocho personas indicaron haberlo padecido, 61,52% y cinco que no, esto es el 38,46%, este es un factor principal de estrés laboral, sin embargo, si existen situaciones como las de percepción de aumento de la carga laboral, descontrol, falta de herramientas, apoyo e interés por la empresa, sumados a las labores cotidianas del hogar, principalmente mujeres, ven afectadas sus horas de descanso y su facilidad de conciliar sueño, que se convierte en un ciclo, pues el no tener el descanso adecuado repercutirá en el desempeño de las labores y la salud física y mental del trabajador.

25. ¿Lo irita el trabajo o carga laboral?

Siete encuestados indicaron que, si se irritan por trabajo o carga laboral, 53,84% y seis que no, 46,15%, es un porcentaje alto pero proporcional a los inconvenientes y situaciones que se han presentado y evidenciado a lo largo de las encuestas y que

finalmente puede llegar al rompimiento de las relaciones familiares, y de las relaciones con quienes conforman además del núcleo familiar con quienes se convive, las del equipo de trabajo

26. ¿Ha sufrido síntomas físicos graves: ¿cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial, dolor de cabeza, trastornos músculo-esqueléticos o depresión del sistema inmunitario?

Las respuestas fueron cinco Si correspondiente al 38.46% y siete No, equivalente al 53.84%, el porcentaje equivale a una gran parte de los trabajadores, sin embargo, podría coincidir con algunas de las respuestas anteriores frente a dolores de cabeza, insomnios, irritación, pero aquí con menor porcentaje por las características agregadas, y con las cuales los trabajadores no se llegan a identificar.

Frente a las observaciones solamente 6 se manifestaron, donde 2 indicaron que debería haber mayor apoyo para el trabajo en casa y los otros cuatro sobre la capacitación en uso de las TIC, situación que es de vital importancia para el correcto y oportuno desarrollo de las labores encomendadas, pues ausencia de acceso por ejemplo a internet de calidad puede generar episodios de estrés, al no poder cumplir de manera oportuna y adecuado el trabajo a realizar.

### **Discusión de Resultados**

En primera medida, el reconocimiento de las figuras o modalidades de trabajo como presencial, teletrabajo y trabajo en casa, permitió tener claros los parámetros de cada una de ellas es posible identificar las personas que lo están ejerciendo dentro de la empresa, en el caso particular, de Control Services Engineering SAS, que ha sido el objeto de investigación, se tiene que todo el personal con motivo de las medidas restrictivas se

encontraban ejerciendo la modalidad de trabajo en casa, dicha situación se puede ver reflejada además en las respuestas dadas, además que se haber reconocido la existencia del teletrabajo, hubiese sido necesario conocer y comprobar el cumplimiento todos los aspectos a que la ley establece, pues bajo esta figura existen amplias garantías a los trabajadores que su incumplimiento puede llevar a consecuencias desfavorables para la entidad, por lo tanto tiene gran utilidad el conocimiento de dichas modalidades.

Ahora bien, se puede concluir que el estrés laboral tiene características iguales a otros tipos de estrés pues puede generar irritabilidad, cansancio, apatía, depresión entre otras situaciones que afectan en gran proporción la salud e integridad física y mental del trabajador y que este es un riesgo psicosocial que debe ser atendido en el entorno laboral pues puede llevar a consecuencias fatales.

Las condiciones de estrés que puedan presentar los trabajadores de la empresa, no solo afectan la salud e integridad de la persona, esto a corto y a largo plazo se ve reflejado en el rendimiento del trabajador y por ende de la empresa, y es de tener muchísimo en cuenta sus características y poder identificarlo, además de hacerlo a tiempo pues no se sabe en qué momento y que cantidad de trabajadores podría estar afectando, así, que entre más trabajadores con algún tipo de síntoma, por pequeño que sea, debe tener toda la atención, tomar las medidas a que haya lugar, pues no es el como individuo el único afectado y como empleadores, por ejemplo, siempre se debe velar por la salud y seguridad del trabajador, no solo como obligación legal, sino como obligación moral.

Ahora bien, teniendo en cuenta las condiciones de pandemia y las restricciones a que ha llevado esto, es posible hoy en día hablar más comúnmente del trabajo en casa como una modalidad de trabajo, pues pasando del trabajo presencial, el cual es ejercido

plenamente en la empresa o establecimiento que se tiene destinado por el empleador para ejercer la labor, se tiene que este se diferencia en que se da un cambio de ambiente, pues da la posibilidad de poder ejecutar la labor desde un espacio diferente al oficial, ya sea mediante aparatos virtuales o cualquier otro medio, en este caso la casa del trabajador, sin embargo sería la única diferencia, pues se debe cumplir con todas las demás funciones y tareas común y corriente sin que se afecte el contrato laboral y las condiciones y obligaciones tanto de empleador como de trabajador.

De otro lado se tiene el teletrabajo, modalidad que se encuentra plenamente regulada mediante la ley 1222 de 2008, ahí se establecen parámetros, donde la característica principal es la utilización de las Tecnologías de la Información para ejecutar la labor, independientemente del lugar de donde se ejerza, en el entendido que esta modalidad si se encuentra regulada a diferencia del trabajo en casa, se tiene además que para que pueda ser ejercida, el empleador debe suministra equipos necesarios para que se ejerza la labor, situación que generalmente no ocurre con el trabajo en casa, sin embargo en todos los casos se debe ejecutar el trabajo.

Por las restricciones a las que llevó la pandemia se evidenció mayormente la práctica de trabajo en casa, pues el confinamiento en la mayoría de casos obligó a ello, sin esto querer representar cambios en las formas de contratación , pues mientras en el teletrabajo se especifica claramente en el contrato tratarse de esta modalidad, el trabajo en casa únicamente se da por condiciones de fuerza mayor o caso fortuito, es decir, es como una facilidad o facultad estándose prestando el trabajo de manera presencial.

Teniendo claras estas situaciones, así como las características del estrés laboral, además valorando y analizando los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores de

la empresa Control Services Engineering SAS, efectivamente se puede concluir que los cambios en la modalidad de trabajo, de presencial a trabajo en casa afectan ostensiblemente las condiciones de los trabajadores, tanto físicas como psicológicas, sumadas a la situación de incertidumbre por la pandemia ocasionada por el COVID-19.

Se denotan situaciones en las que se presentan sobrecargas laborales, excesos en exigencia de cumplimiento de metas, acumulación de trabajo y extensiones de las jornadas de trabajo sin que estas sean reconocidas, estas situaciones general estrés laboral, de hecho, se manifiesta en las encuestas que en grandes porcentajes han sufrido de dolores de cabeza, cefaleas, insomnios, irritabilidad, que como se conoce son características principales del estrés laboral.

Sin embargo, la mayoría de trabajadores está de acuerdo en la modalidad de trabajo en casa, pero se establece falta de capacitación, e incluso el factor de la edad y la utilización de elementos tecnológicos, que está manifestado que se encuentran ausentes y la dificultad y desconocimiento en ello también puede generar estrés.

Sumado a lo anterior sensaciones de desinterés y olvido por parte del empleador frente a los problemas tanto laborales como de salud que tengan los trabajadores los exponen también a escenarios de estrés.

Las condiciones en las que se ejecuta el trabajo o labor son fundamentales y en las encuestas se denota que parcialmente se cumplen y que además no existe total apoyo y verificación con ello por parte de la empresa, pues se manifiesta insuficiente capacitación tanto así que en las observaciones se plantean.

De la mano de las condiciones y las herramientas con que se cuenta para ejecutar el trabajo, está el ambiente en el que se desarrolla y en este punto se encuentra que la mayoría



de trabajadores conviven con más personas en el lugar en donde se desarrolla el trabajo, con quienes han tenido algún tipo de inconveniente, lo que genera no solo rompimiento de tranquilidad y lasos familiares, sino estrés, y estrés labora también, porque ello se ve reflejado directamente en la labor y el cumplimiento de metas.

Tanto se ve a afectada la salud y las condiciones de los trabajadores, que manifiestan incluso en un número significativo haber al menos tenido la intención de renunciar a sus trabajos por la serie de inconvenientes e inconsistencias, obviamente muchos de estos síntomas obedecen al ámbito personal, pero en este caso todo está relacionado y afectado también el laboral, pues la ejecución del trabajo se da en el mismo ambiente del desarrollo de las relaciones personales.

Finalmente es dable mencionar que todo aquello que afecte la salud tanto física como mental del trabajador es de vital importancia, no solo porque se pone en riesgo su integridad, sino porque puede afectar a un circulo más grande, en donde está su familia y a la vez la empresa, por ello el bienestar de trabajadores y empleadores es primordial, asegurando el cumplimiento a cabalidad de todas las garantías que tanto legalmente como morales se le han dado.

## **Conclusiones**

El teletrabajo se encuentra plenamente regulado por las normas en Colombia, así, que en la ley 1221 del año 2008, se establecen condiciones y parámetros bajo los cuales debe regir esta modalidad de trabajo, diferente situación ocurre con el trabajo en casa que en la actualidad por la necesidad, el Congreso de la República ha decidido legislar sobre ello, sin que a la fecha se encuentre plenamente realizado, ya que requiere de trámites burocráticos, sin embargo es válido considerar que ante la situación de urgencia ese fue un tema que debió darse prioridad y por lo tanto celeridad para garantía de derechos fundamentales de trabajadores y empleadores.

De otro lado se confirma que las situaciones y relaciones familiares son un nicho principal de conflicto en cuanto a la distribución de tareas y orden, no obstante debe ponderarse con aquel estudio realizado por Pérez y Gálvez en el año 2007, en donde se sustenta como beneficioso para estas relaciones familiares el trabajo en casa; es posible compartir un poco de la tesis del tiempo en cantidad y calidad, sin embargo, en la práctica ante la situación de Covid- 19, y confinamiento obligatorio, incertidumbre total, es posible que no se pueda cumplir dicho postulado, que de hecho se vio reflejado en las encuestas en donde han existido problemáticas en el núcleo familia, pues generalmente todos realizan

labores estudiantil y de trabajo en los mismos horarios y es compleja la distribución de tiempos y espacios.

Ahora bien, se evidencia también que dichas situaciones la padecen en la mayoría las mujeres, y es entonces concordante con el estudio de Pérez y Gálvez, así mismo como las situaciones de percepción de sobrecarga laboral.

Las oportunidades laborales como es de conocimiento público cada vez se encuentran más reducidas, el confinamiento y las demás medidas restrictivas han hecho que esa situación sea más aguda, conforme a los resultados, es posible indicar que muchas de las mujeres que manifestaron al menos tener idea de renunciar a su trabajo, no lo han hecho debido a que es muy poco probable que en las situaciones que se encuentra el mundo, puedan encontrar nuevos trabajos, y más aún en la modalidad de trabajo en casa.

De la mano de los estudios y análisis realizados por la Organización Internacional del Trabajo, la percepción de sobre carga, desorganización y descontrol en tiempos y tareas, es muy común también en la empresa Control Services Engineering S.A.S, y principalmente porque no se puede tener límites entre las labores internas o personales y las de trabajo, entonces aun cuando no se asigne más trabajo, siempre se va a tender a estar “atrasado” en las labores del día a día, y de aquí mismo se va a desprender aquella percepción de mayor exigencia por la empresa frente al cumplimiento de las metas.

Por todo ello, es posible concluir que la investigación de campo realizada, va en concordancia con los estudios bases del proyecto, pues, ante situaciones similares, se encontraron similares causas y resultados.

Frente a las situaciones de estrés y estrés laboral como categorías de riesgos psicosociales, es posible concluir bajo el apoyo que se tiene de las Resoluciones del Ministerio de Salud y/o protección social en su momento, que los síntomas presentados por los encuestados son correspondientes a las circunstancias de estrés en el que se estuvo ante el confinamiento estricto, y flexible de manera posterior; también, son el reflejo de la poca autorregulación y control que tiene cada persona con sus labores cotidianas, ya sea personales o laborales, que de poco a poco van afectando la vida y salud, hasta poder categorizarse como un problema laboral, que no solo lo afecta física y psicológicamente, sino a todo su entorno, pues ante el atraso o incumplimiento de metas de cada uno, la empresa también baja su nivel de rendimiento.

### **Recomendaciones**

Dentro de las recomendaciones para la empresa se pueden dar las siguientes:

Mantener contacto directo y continuo con los trabajadores

Tener mayor control con los horarios establecidos para los trabajadores

Mayor atención y compromiso con las condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores

Brindar apoyo con más capacitaciones frente a riesgos y situaciones que se pueden presentar para los trabajadores

Realizar adecuada y proporcional distribución de tareas, razonables para cada cargo, teniendo en cuenta condiciones y horarios de trabajo.

Brindar espacios y tiempos para las pausas activas

Mayor atención a solicitudes para evitar la precepción de ignorancia o desconocimiento de tareas encomendadas

Para los trabajadores:

Autorregulación y compromiso con el horario de trabajo.

Responsabilidad y cumplimiento con las labores encomendadas a fin de lograr las metas.

Poner en conocimiento situaciones de afectaciones en la salud, para evitar daños futuros.

Orden en la ejecución de tareas, tanto laborales como personales, así se evitará confusión.

Optimización del tiempo.

Acudir y atender llamados de la empresa.

No extralimitarse ni exceder los tiempos de trabajo, pues podría generar estrés.

Dormir y alimentarse de manera adecuada.

### Referentes Bibliográficos

Andrade, M. and Peña, E. (2018). *Teletrabajo en Colombia una aproximación a los riesgos laborales*. Universidad Francisco José de Caldas. Bogotá.

Andrade Mayorca, M. F., Campo Vanegas, D., Díaz Botero, V., Flórez Gutiérrez, D. E., Mayorca Bonilla, L. D., Ortiz Umaña, M. A., Ramírez Calderón, S., Ruiz Hidalgo, C. V., Santos Muñoz, S., Santofinio Vega, A. C. y Yosa Trujillo, P. A. (2020).

*Descripción de las características psicológicas relacionadas con la salud mental en la situación de emergencia de salud pública originada por el Covid-19*, Universidad Cooperativa de Colombia. Repositorio Institucional UCC.

<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20073>

Congreso (1991). *Constitución política de Colombia* 5. Recuperado de:

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Caballero-Domínguez, C. C. ., & Campo-Arias, A. . (2020). *Problemas de salud mental en la sociedad: un acercamiento desde el impacto del COVID 19 y de la cuarentena*. Duazary, 17(3), 1–3. <https://doi.org/10.21676/2389783X.3467>

Cladellas Pros, R. (2008). *La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo*. Recuperado

de: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/6957/cladellas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Congreso (2008). Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Recuperado de:

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1221\\_2008.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html)

Congreso (2011). *Código Sustantivo del Trabajo*, 2011. Recuperado de:

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.htm](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.htm)

Díaz, L. Vallecilla, L. Díaz, C. Gómez, S. Montenegro, S & Almanza, J. (2018). *Derecho Laboral En Colombia*. Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C.

Matud Aznar, María Pilar, & García Rodríguez, María de Abona, & Matud Aznar, María José (2002). *Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza*. International Journal of Clinical and Health Psychology, 2(3), 451-465. (fecha de Consulta 19 de febrero de 2021). ISSN: 1697-2600. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337/33720305>

Dzul, M. (2010) *Aplicación Básico de los métodos científicos*. 2010. Disponible en: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES38.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf)

Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, E., y Siegrist, J. (2005). *El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER"*. *Revista de Calidad Asistencial*, 20 (3), 165-170. doi: 10.1016/S1134-282X(08)74743-2

Ministerio de la Protección Social (2008). Resolución 2646. *Por La Cual Se Establecen Disposiciones Y Se Definen Responsabilidades Para La Identificación,*



*Evaluación, Prevención, Intervención Y Monitoreo Permanente De La Exposición A Factores De Riesgo Psicosocial En El Trabajo Y Para La Determinación Del Origen De Las Patologías Causadas Por El Estrés Ocupacional.*

Ministerio de Trabajo (2019). Resolución 2404. *Por La Cual Se Adopta La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial, La Guía Técnica General Para La Promoción, Prevención E Intervención De Los Factores Psicosociales Y Sus Efectos En La Población Trabajadora Y Sus Protocolos Específicos Y Se Dictan Otras Disposiciones.*

Ministerio de Trabajo (2020). *Glosario Laboral. Recuperado de:*  
[https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-  
 alciudadano/glosario#:~:text=Un%20trabajador%20o%20trabajadora%20es,se%20conide  
 ra%20esclavitud%20o%20servidumbre.](https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-alciudadano/glosario#:~:text=Un%20trabajador%20o%20trabajadora%20es,se%20conide ra%20esclavitud%20o%20servidumbre.)

Ministerio de Trabajo (2020). Circular 021, *por la cual se adoptan medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria, expedida por Ministerio de Trabajo. Recuperado de:* [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-  
 e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596)

Monterrosa, A. Dávila, R. Mejía, A. Contreras, J. Mercado, M. y Flores, C. (2020). *Estrés Laboral, Ansiedad Y Miedo Al Covid-19 En Médicos Generales Colombianos.* Universidad Autónoma De Bucaramanga. Bucaramanga. Vol. 23.

Negocios, E. y. (2020). *Ojo Con La Carga Laboral En El Trabajo En Casa.* El Tiempo. Bogotá recuperado de: [https://www.eltiempo.com/economia/sectores/trabajo-en-  
 casa-no-le-pueden-asignar-cargas-mas-alla-de-las-horas-permitidas-503282](https://www.eltiempo.com/economia/sectores/trabajo-en-casa-no-le-pueden-asignar-cargas-mas-alla-de-las-horas-permitidas-503282)

Organización Internacional del Trabajo & Eurofound (2019). *Trabajar En Cualquier Momento Y En Cualquier Lugar: Consecuencias En El Ámbito Laboral* Fundación Europea.

Organización Mundial de la Salud. (Marzo 2020) *definición de pandemia* (2010). Recuperado de:  
[https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently\\_asked\\_questions/pandemic/es/](https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/)

Organización Mundial de la Salud. (marzo 2020) Enfermedad por el Coronavirus (COVID-19) | OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. Paho.org. (2020). 12 de septiembre del 2020. Recuperado de  
<https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

Pedrozo, P. John C; Pedrozo, C. María J; & Campo, A. Adalberto. *Estrés percibido relacionado con la epidemia de COVID-19 en Colombia: una encuesta en línea*. Cad. Saúde Pública [online]. 2020, vol.36, n.5, e00090520. Epub June 01, 2020. ISSN 1678-4464. <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311x00090520>.

Pérez, C. & Gálvez, A. (2007). *Teletrabajo Y Vida Cotidiana: Ventajas Y Dificultades Para La Conciliación De La Vida Laboral, Personal Y Familiar*. Universidad Oberta De Cataluña. Vol.15.

Pérez, W. (2018). *Hermenéutica, una Alternativa de Investigación cualitativa*. 2018, recuperado de <https://elsancarlistau.com/2018/03/28/hermeneutica-una-alternativa-en-la-investigacion-cualitativa/#:~:text=En%20esta%20oportunidad%20el%20art%C3%ADculo,%20marco%20te%C3%B3rico%20interpretar%20hallazgos.>

Peiró, José M.; Rodríguez, Isabel. (2008) *Estrés Laboral, Liderazgo Y Salud Organizacional Papeles Del Psicólogo*, vol. 29, núm. 1, enero-abril, 2008, pp. 68-82 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España.

Peiró, J.M., Zurriaga, R., & González-Roma, V. (2002). *Análisis Y Diagnóstico De Las Situaciones Y Experiencias De Estrés Colectivo En Las Unidades De Trabajo Y En Las Organizaciones De Servicios Sociales*. Revista del INSHT, 20, 11-20.

Prevecon Seguridad y Salud (2018, abril 13) *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*. Bogotá. Recuperado de: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

Ríos, M. Flórez, J & Rodríguez, L (2012). *Proyecto De Implementación En Modalidad De Teletrabajo Para Personas Con Discapacidad Motora*. Bogotá Universidad EAN.

Reyes, T. (1991) *Métodos Cualitativos De Investigación.1991*. Recuperado de Dialnet-MetodosCualitativosDeInvestigacion-6230192.pdf\_

Segura, S. (2020). *Teletrabajo Y Trabajo Remoto: Formas De Protección Del Covid-19 Y De Mantenimiento De La Productividad De Las Empresas*. 2020.

Tamayo, G.(s.f.) *Diseños muestrales en la investigación*. Vol.4 No 7. Pág. 4. Recuperado de: Dialnet-DisenosMuestralesEnLaInvestigacion-5262273.pdf

Torres, M., Paz, K., y Salazar, F. G. (s.f.). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. Recuperado de [http://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL\\_03\\_BAS01.pdf](http://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf)

Trujillo, C & García, C. (2007) *Impacto del estrés laboral en la Institución Financiera FAVI de la Universidad Tecnológica de Pereira*. Universidad Tecnológica de Pereira. Pereira.

Villalobos, G. (2017). *Avances Metodológicos Para La Determinación Del Origen De Enfermedades Laborales Relacionadas Con El Estrés: La Experiencia Colombiana*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá

## Anexo A

### Corporación Universitaria Unitec

#### Especialización En Salud Y Seguridad En El Trabajo

#### ENCUESTA

Esta encuesta se hace para conocer la afectación en la salud y los niveles de estrés de los trabajadores que tuvieron cambio de la modalidad de trabajo de presencial a trabajo en casa o teletrabajo y su impacto en la vida cotidiana, en la empresa Control Services Engineering S.A.S, por lo tanto, solicitamos su colaboración para responder las siguientes preguntas.

1. ¿Sexo?          Hombre\_\_\_\_ Mujer\_\_\_\_
2. ¿Edad? Entre 18 a 25 años \_\_\_\_          26 a 30 años \_\_\_\_          31 a 40 años \_\_\_\_          41 a 60 años\_\_ más de 60 años\_\_\_\_
3. ¿Número de personas que viven en su hogar?          1 a 2 \_\_ 3 a 4\_\_ 5 a 6\_\_
4. ¿Durante la modalidad de trabajo en casa a asistido a citas médicas por dolencias o dolores?          Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
5. ¿Sabe usted de los peligros y riesgos del trabajo en casa?          Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
6. ¿La empresa la capacitó para el trabajo en casa?          Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
7. ¿Cuenta su hogar lugares tranquilos al momento de tomar pausas activas?          Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

8. ¿Presentó problemas con miembros de su familia durante el trabajo en casa?  
Sí\_\_ No\_\_
9. ¿Está de acuerdo con que se realice el trabajo en casa? Sí\_\_ No\_\_
10. ¿Algún miembro de la empresa consulto su estado de salud en el trabajo en casa? Sí\_\_  
No\_\_
11. ¿Durante el trabajo en casa aumento su carga laboral? Sí\_\_ No\_\_
12. ¿Cumplía con los horarios establecidos por la organización? Sí\_\_ No\_\_
13. ¿Trabajaba horas extras o suplementarias para cumplir con sus tareas? Sí\_\_ No\_\_
14. ¿Fueron reconocidas sus horas suplementarias por parte de su empleador?}  
Sí\_\_ No\_\_
15. ¿Presentó dolores de cabeza o cefalea al momento de realizar o tomar decisiones en la  
ejecución de sus tareas? Sí\_\_ No\_\_
16. ¿su jefe inmediato aumento su carga laboral? Sí\_\_ No\_\_
17. ¿Siente apoyo por parte de su jefe inmediato en la solución de problemas? Sí\_\_ No\_\_
18. ¿Ha pensado en renunciar por motivos laborales? Sí\_\_ No\_\_
19. ¿siente que el cumplimiento de metas por parte de la organización es muy elevado? Si\_  
No\_\_.
20. ¿El perfil de cargo es superior a sus habilidades y destrezas? Sí\_\_ No\_\_
21. ¿ha sentido incapacidad para relajarse? Sí\_\_ No\_\_
22. ¿ha sentido Dificultad para tomar decisiones o pensar de manera lógica? Sí\_\_ No\_\_
23. ¿ha Pérdida del gusto, el interés y el compromiso con el trabajo? Sí\_\_ No\_\_
24. ¿problemas de insomnio? Sí\_\_ No\_\_

25. ¿lo irita el trabajo o carga laboral? Sí \_\_\_ No\_\_\_

26. ha sufrido síntomas físicos graves: ¿cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial, dolor de cabeza, trastornos músculo-esqueléticos o depresión del sistema inmunitario? Sí \_\_\_ No\_\_\_

Observaciones \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nombre del Encuestador: \_\_\_\_\_

Nombre del Encuestado: \_\_\_\_\_

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “Variación de niveles de estrés en trabajadores por cambios en la modalidad de trabajo con motivo de emergencia sanitaria en la empresa Control Services Engineering S.A.S”, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

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

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

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

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

Firma,



YEISON CAMILO RAMON RIVERA

CC. 1075258644 DE NEIVA HUILA