

<b>Fecha de elaboración:</b> 26.04.2021			
<b>Tipo de documento</b>	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: x
<b>Título:</b> Impacto físico y emocional ante el cambio de modalidad presencial a trabajo en casa por la crisis sanitaria en una empresa del sector educativo en el año 2020			
<b>Autor(es):</b> Yesi Catalina Llanos Gómez			
<b>Tutor(es):</b> Kenia Marcela González Pedraza			
<b>Fecha de finalización:</b> 26.04. 2021			
<b>Temática:</b> Es una investigación descriptiva que permita evidenciar el impacto físico y emocional que tuvieron sus colaboradores al momento de cambiar de modalidad presencial a virtualidad por la pandemia y el virus Covid-19, en una empresa educativa del sector no formal.			
<b>Tipo de investigación:</b> Descriptiva cuantitativa			
<b>Resumen:</b> Se presenta una investigación descriptiva del cambio repentino que tuvo una empresa del sector no formal ante la crisis sanitaria por el virus Covid-19 e identificar los impactos físicos y psicológicos que tuvieron los empleados, la cual desde el 22 de marzo del año 2020 se realizó el primer simulacro de cuarentena obligatoria en el país. Se realizó una aplicación de encuesta general de salud guiada por la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL y la resolución 000666 en la compañía a una población de 536 personas, donde se toma el 86% de la población siendo este de modalidad presencial y como mediante estas respuestas se lograron realizar acciones que mitigaran las consecuencias de los cambios repentinos de modalidad de trabajo y las consecuencias de una cuarentena que nunca se había afrontado en el país.			
<b>Palabras clave:</b> Covid-19; comportamiento humano; impacto; cambios			
<b>Planteamiento del problema:</b> El ser humano ha tenido varias exposiciones a diferentes enfermedades consideradas como pandemias en distintos momentos de la historia, de las cuales la tasa de mortalidad ha marcado ante los libros de historia lo poco preparados que se ha estado ante estas situaciones. Durante el 2020 esto no fue la excepción, y es por este motivo, que es importante entender cuáles son esos comportamientos y cogniciones que tiene el individuo ante este tipo de sucesos. Este planteamiento se dirige a como el comportamiento humano se ve influenciado por los cambios que se generan en el entorno, esas situaciones que han			

sido un motivo para, de manera drástica cambiar las actividades que diariamente se hacen, como lo ha hecho la pandemia por el Covid-19. Es importante destacar, que estos cambios afectan no solamente de manera comportamental, también genera cambios a nivel cognitivo y emocional. Estos cambios vienen a ser de la siguiente manera: A nivel cognitivo, es como las ideas, creencias y poca información que se tiene frente a la pandemia y el virus, crea comportamientos que, en ciertos casos, llegan a ser negativos para la persona y su entorno; a nivel emocional, afecta emociones como la ira, miedo, y sentimientos como incertidumbre, ansiedad, irritabilidad, y aumento significativo del estrés. A nivel comportamental, destacan comportamientos de violencia, discriminación, descuido de salud, estigmatización. Es estos argumentos, el cual lleva a una investigación sobre cómo, en una empresa del sector educativo no formal, se realiza una investigación sobre el estado emocional y físico en sus colaboradores y ante estas respuestas, como la empresa responde.

**Pregunta:**

¿Cuál fue el impacto físico y emocional que los colaboradores percibieron ante el cambio drástico de modalidad presencial a trabajo en casa por la crisis sanitaria en una empresa del sector educativo en Bogotá?

**Objetivos:**

Evaluar el impacto físico y emocional que los colaboradores percibieron ante el cambio drástico de modalidad presencial a trabajo en casa por la crisis sanitaria en una empresa del sector educativo en Bogotá

**Objetivos específicos**

Conocer la percepción que tienen los colaboradores ante el cambio de las condiciones de trabajo.

Identificar si existe relación entre el cambio abrupto de modalidad de trabajo con el estado anímico de los colaboradores

Determinar las variables que afectan el estado anímico de los colaboradores ante la situación de pandemia

**Marco teórico: Paginas 7 - 12**

El marco teórico realizado en esta investigación se basa en los siguientes temas:

Las necesidades básicas explicado por Maslow, donde se destaca en estas dos necesidades: la necesidad de seguridad y necesidad social de amor y pertenencia. Frente a estas necesidades, igualmente se indica definiciones como las redes de apoyo.

Por otro lado, se destaca la resistencia que el ser humano genera ante los cambios abruptos en su ambiente, destacando dos formas: Activas y pasivas; también se indica como poder evitar sus consecuencias.

Otro tema, es los reportes y afectaciones psicológicas que ha tenido la población ante el cambio de vida por la pandemia, ya que emociones como la ira, enojo, irritación, estrés ha generado un aumento en comportamientos violentos, de discriminación, haciendo que la población se divida en vez de generar acciones positivas para mejorar su entorno.

Se considera igualmente relevante, las investigaciones que se han realizado, las cuales son tres: Investigaciones de vulnerabilidad por el virus y las edades, las cuáles en Colombia, el 30% de la población trabajadora es mayor de 60 años; otra investigación, hecha a 2250 adultos, destacó como la población acataba las ordenes dadas por el gobierno ante la pandemia y la restricción de movilidad, y como el conocimiento sobre este virus afecta de manera directa las emociones. La ultima investigación, fue relacionada a los aspectos cognitivos y de creencias, ya que fue por motivo de desinformación, que países como España, Francia e Italia, ante la subestimación del contagio, se generó uno de los mayores contagios por Covid-19 al comienzo de la pandemia.

**Método: Paginas 13 al 15**

El tipo y diseño de estudio es descriptiva, cuantitativa; la cual busca permitir obtener una mayor información de las relaciones causales que envuelve los cambios abruptos y su relación con el impacto físico y emocional.

Los participantes fue una empresa del sector educativo no formal en Colombia, el cual tenía el 86% de su población en presencialidad antes de la emergencia sanitaria y el confinamiento en el mes de marzo del año 2020. La población se

encuentra en Bogotá, Medellín y Cali.

El instrumento realizado fue una encuesta online para saber el estado general de salud de la población, ésta realizada para el cumplimiento de la resolución 000666 de abril de 2020, guiados por la Aseguradora de riesgos laborales ARL. Adicional, se realiza una pregunta dirigida a la percepción de ahora el trabajo en casa que estaban realizando desde el mes de marzo, y así saber el estado emocional de los colaboradores.

**Resultados, hallazgos u obra realizada: Paginas 16 - 24**

Se presenta los resultados de manera cualitativa, la cual se relaciona los resultados ante la investigación realizada, encontrando que:

Las respuestas fueron diversas frente al ítem 20, pero se destaca la percepción de tranquilidad y de seguridad ante la realización de sus labores en casa, esto por motivo del conocimiento que tenían ante la propagación del virus y el hecho de no estar saliendo también genero una percepción de seguridad y tranquilidad ante este hecho.

Frente a las distancias que se identificaron en las respuestas del ítem 15, más del 70% de la población tienen a demorarse mucho más de 30 minutos para llegar al trabajo y viceversa, por lo cual, el sentido de tranquilidad y seguridad se refuerza ante el hecho de no realizar extensas distancias para llegar a su sitio de labor.

Se identificó igualmente que las personas que tuvieron una percepción positiva, ya que varias personas respondieron que se sentían bien, en cuanto podían estar más tiempo en familia y también notificaron que era beneficioso para ellos mantener a sus familias seguras al no estar saliendo a trabajar.

Frente a la percepción de vulnerabilidad, aunque el 93% de las personas son edades entre los 18 a 49 años, el 75% de ellas se encuentran viviendo con personas vulnerables al virus, por lo cual, se refleja una percepción de tranquilidad por varios trabajadores al momento de no estar saliendo de casa y no exponiendo a sus familiares por posible contagio.

Por último, se indica la respuesta y actividades que realizó la empresa ante estos resultados, y como esto igualmente benefició a la empresa a tener trabajadores con un estado actual de salud óptimo. Esto conlleva a la respuesta de la investigación, donde se refleja que el impacto fue mayor a nivel emocional que físico, y que, de manera positiva, la mayoría de los trabajadores se sentían bien ante este cambio abrupto.

**Conclusiones:**

Las conclusiones obtenidas en este trabajo revelan un impacto mucho mayor a nivel emocional que a nivel físico, ya que, según las respuestas de los colaboradores, hubo una inclinación hacia su estado anímico, y no físico. Por otro lado, se evidencia que se pudo responder las preguntas que se tenían al momento de empezar con esta investigación descriptiva. Se genera igualmente recomendaciones para poder saber, después de un año, como los trabajadores se encuentran en estos momentos, y que las preguntas, puedan ser más específicas y orientadas hacia un conocimiento más específico.

**Productos derivados:**

**Impacto físico y emocional ante el cambio de modalidad presencial a trabajo en casa  
por la crisis sanitaria en una empresa del sector educativo en el año 2020**

**Yesi Catalina Llanos Gómez**

**Cod. 11214028**

**Corporación Universitaria Unitec  
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas  
Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital**

**12 de abril de 2021**

**Impacto físico y emocional ante el cambio de modalidad presencial a trabajo en casa  
por la crisis sanitaria en una empresa del sector educativo en el año 2020**

**Yesi Catalina Llanos Gómez**

**Cod. 11214028**

**Kenia Marcela González Pedraza**

**Director**

**Corporación Universitaria Unitec**

**Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas**

**Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital**

**12 de abril de 2021**

## Tabla de contenido

Resumen.....	1
Introducción .....	2
Planteamiento del problema .....	4
Justificación.....	7
Formulación del problema.....	9
Subpreguntas.....	9
Objetivos.....	10
Objetivo general.....	10
Objetivos específicos.....	10
Marco teórico.....	11
Marco legal.....	15
Estado del arte.....	16
Método.....	18



Tipo de diseño de estudio.....	18
Participantes.....	18
Recolección de datos.....	19
<i>Instrumento</i> .....	19
<i>Etapas de proyecto</i> .....	20
Análisis.....	20
Resultados.....	21
Discusión.....	27
Conclusiones.....	31
Bibliografía.....	33
Anexos.....	36

## Tabla de figuras

<b>Figura 1.</b> Pirámide Necesidades de Maslow.....	12
<b>Figura 2.</b> Ítem 7 Edades.....	21
<b>Figura 3.</b> Ítem 8. Sexo.....	22
<b>Figura 4.</b> Ítem 9. Personas con quién conviven.....	22
<b>Figura 5.</b> Ítem 10 y 11. Estatura y peso femenino.....	23
<b>Figura 6.</b> Ítem 10 y 11. Estatura y peso masculino .....	23
<b>Figura 7.</b> Ítem 14. Tipos de transporte .....	24
<b>Figura 8.</b> Ítem 15. Tiempo de transporte .....	25
<b>Figura 9.</b> Ítem 18. Frecuencia de deporte.....	25
<b>Figura 10.</b> Ítem 20. Percepción general.....	26

## **Lista de anexos**

<b>Anexo 1</b>	Encuesta de percepción.....	30
----------------	-----------------------------	----

## **Resumen**

Se presenta una investigación descriptiva del cambio repentino que tuvo una empresa del sector no formal ante la crisis sanitaria por el virus Covid-19 e identificar los impactos físicos y psicológicos que tuvieron los empleados, la cual desde el 22 de marzo del año 2020 se realizó el primer simulacro de cuarentena obligatoria en el país. Se realizó una aplicación de encuesta general de salud guiada por la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL y la resolución 000666 en la compañía a una población de 536 personas, donde se toma el 86% de la población siendo este de modalidad presencial y como mediante estas respuestas se lograron realizar acciones que mitigaran las consecuencias de los cambios repentinos de modalidad de trabajo y las consecuencias de una cuarentena que nunca se había afrontado en el país.

### **Palabras clave**

Covid-19; comportamiento humano; impacto; cambios.

## **Introducción**

Durante el año 2020, el mundo atravesó por uno de los momentos más difíciles a nivel económico y social que habíamos podido imaginar, mostrando la fragilidad en la cual nos encontrábamos y lo poco preparados que estábamos ante una pandemia que generaría una crisis sanitaria, gracias a el virus Covid-19. En Colombia, todo empezó en el primer trimestre del año 2020, donde el ministerio de salud y protección social decretó bajo la resolución 385 del 12 de marzo de 2020 la primera emergencia sanitaria, y mediante un comunicado la organización internacional del trabajo solicita que los estados adoptaran medidas urgentes para el cuidado de los trabajadores y sus familias (Resolución 000666, 2020).

En este caso, todas las empresas públicas y privadas tuvieron que adaptarse de una manera casi inmediata a las exigencias del gobierno ante la crisis que se estaba viviendo por la propagación del virus Covid-19. Frente al sector educativo, público y privado, tuvieron que cerrar sus instalaciones y crear estrategias que permitieran la continuidad de sus labores y de sus clases, por la cual, tomaron medidas para iniciar clases virtuales al 100% de su operación.

La compañía en la que se sitúa esta investigación pertenece al sector educativo no formal, centro de idiomas, donde tanto su población administrativa como su planta de docentes tuvieron que transformarse, pasando a modalidad trabajo en casa desde el primer simulacro de cuarentena estricta establecido bajo el decreto 091 (2020). Toda su operación tuvo que migrar de ser presencial a trabajo remoto y la respuesta fue empezar a realizarlo desde el 17 de marzo del año 2020, por lo cual, el impacto físico y emocional de cargos como directores, jefes, supervisores, analistas, cargos operativos y profesores se llegaría a ver en el paso de los meses, la presión incrementó ante dos factores: la responsabilidad de hacer su día a día y el mantener sin interrupción la labor de cada uno, otorgando la confianza a sus colaboradores para la entrega de resultados.

El trabajo busca evaluar este impacto físico y emocional junto con la percepción que tuvieron los colaboradores frente a el cambio abrupto que se tuvo de laborar de manera presencial al de trabajo en casa, y como frente a esto, la empresa adoptó medidas que permitieran seguir con el cuidado físico y emocional de los integrantes de la compañía.

## **Planteamiento del problema**

El ser humano ha tenido varias exposiciones a diferentes enfermedades consideradas como pandemias en distintos momentos de la historia, de las cuales la tasa de mortalidad ha marcado ante los libros de historia lo poco preparados que se ha estado ante estas situaciones. Durante el 2020 esto no fue la excepción, y es por este motivo, que es importante entender cuáles son esos comportamientos y cogniciones que tiene el individuo ante este tipo de sucesos.

Frente al comportamiento humano, podemos entender que los cambios en el ambiente son fundamentales, concibiendo que son estos los que afectan de cierta manera el comportamiento humano, un cambio es definido como un proceso secuencial de situaciones, donde el sujeto es expuesto a momentos y episodios que llegan a ser relevantes para este mismo, tomando una interpretación general de la situación (Castro, Et Al, 2014) Estos cambios pueden generar modificaciones en el entorno de manera cuantitativa o cualitativa de la realidad. (López, Et Al, 2013).

El cambio es inherente al ser humano y a la sociedad desde la existencia del mismo, pero se considera que las personas aunque están expuestas a los cambios todos los días, no asumen tan rápido aquellas repercusiones que vienen con estos cambios con tal de no generar un trastorno con ello (López, Et Al, 2013) por lo cual, debe haber un tiempo donde el sujeto tenga la capacidad de asimilar la situación y darle un significado, si no, pueden generar un trastorno psicológico que conlleva a comportamientos erróneos para afrontar la situación.

Frente a la pandemia la cual se vive desde el año 2020, se evidencio sus efectos en diferentes áreas: comportamentales, cognitivos y emocionales. (Vera, 2020) Es el aprendizaje, el que permite que los individuos modifiquen y adquieren nuevos comportamientos. A nivel cognitivo entendemos como ante una situación en particular, generamos una idea o interpretación de lo que sucede y como desde las emociones podemos

llegar a afrontar estas situaciones. Es esto en conjunto, puede ser un detonante de bienestar y salud. (Vera, 2020)

Pero lo que se ha logrado evidenciar en investigaciones llevadas a cabo por Shigemura, Et Al (2020, citado por Vera, 2020), es que, ante esta pandemia, las emociones fueron influenciadas bajo pensamientos de incertidumbre, ira y miedo ante el contagiado, y esto seguido de ansiedad y depresión. Frente a niveles de ansiedad y miedo, también se presenta un aumento en el consumo de sustancias psicoactivas y de comida, las cuales también son modos de afrontamientos del individuo ante el manejo de estrés extremo, como se puede evidenciar en la pandemia que se lleva confrontando desde el año 2020, los niveles de estrés de los individuos fueron altos. (Vera, 2020)

Entonces es también importante señalar como afecta los niveles de estrés en el comportamiento humano, las personas enfrentaron al inicio de la pandemia un fuerte nivel de estrés, y esto se refleja en las investigaciones realizadas en un centro médico de China, donde se encontró que la población estaba con una incidencia de niveles de estrés y ansiedad altos, ya que ellos se encontraban en exposición directa con las personas infectadas por el virus Covid-19 (Lozano, 2020) pero si se verifica el impacto psicológico de las personas que no se encuentran en estas labores, igualmente presentan niveles de ansiedad y estrés, como el expuesto ante el posible contagio de Ántrax en estados unidos, donde se hizo un estudio en el 2001 indicando que la población tuvo conductas negativas hacia los trabajadores de mensajería y el miedo generó y reforzó comportamientos de discriminación y estigmatización hacia esta población (Shigemura, Et Al, 2020)

Este tipo de comportamientos se vieron reflejados al inicio de la pandemia en Colombia, estos mismos comportamientos de discriminación y estigmatización en contra del personal de salud en edificios de apartamentos y en diferentes establecimientos comerciales, donde se reportaron que recibían cartas de amenazas, letreros amenazantes y el no permitir ingreso a sus casas o establecimientos comerciales. Esto también es un ejemplo de cómo el ser humano frente a las emociones de miedo e ira afectan su comportamiento y juicio, llegando a hacerle daño a otras personas.

Estas emociones de ira y sentimientos de incertidumbre, se reforzaron igualmente ante las decisiones del gobierno por detener el contagio, ya que las empresas y fabricas se vieron obligadas a cerrar para que los colaboradores no tuvieran que desplazarse, por lo que



durante el año 2020 el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE confirmó que la tasa de desempleo de este año fue del 15.9%, mientras que para el año 2019 el porcentaje había quedado en un 9.5%. (Desempleo en Colombia aumentó en 2020, 2021) Esto da a entender, como los colombianos perdieron sus empleos, teniendo en consideración, que muchos casos representan el sustento familiar a nivel económico.

Igualmente, las empresas del sector educativo enfrentaron para ese momento una difícil problemática, ya que los centros educativos tanto públicos como privados tuvieron que darles cierre a sus instalaciones físicas y buscar estrategias que permitieran su continuidad, donde la modalidad de enseñanza remota empieza a tomar auge, y es la opción más elegida de acceso temporal, donde permita más adelante retomar presencialidad una vez se controle la emergencia sanitaria (Álvarez, Et Al., 2020)

Es así como, ante esta situación, esta investigación muestra como una empresa del sector educativo a nivel nacional toma la decisión de migrar su equipo de la labor presencial a la virtual el 17 de marzo, y envía a sus trabajadores con las herramientas de trabajo que considera necesarias a sus casas, siendo esto el comienzo de la modalidad de trabajo en casa. Aquí es cuando, frente a los cumplimientos de la resolución 000666, la empresa debe buscar medios de comunicación para el cumplimiento de esta norma, crear el protocolo y saber el bienestar de los colaboradores a nivel de salud.

A comienzos de marzo del año 2020, la población total de la compañía fue de 536 personas, esta población se divide entre administrativos e instrucción, siendo por administrativos 250 e instructores 286, donde antes de la pandemia, se contaba con 73 personas que ya se encontraban en modalidad teletrabajo, representando esto el 13.61% de la población de trabajadores de la empresa.

Ante el hecho de que el 86.38% de la población todavía se encontraba trabajando de manera presencial, era evidente para la compañía que su población iba a sentir un cambio abrupto en la funcionalidad de sus labores al cambiar de modalidad de trabajo, y que se debía cambiar muchos procesos y dinámicas que se iban llevando a cabo en la presencialidad, por lo cual, también acatando la resolución 000666 de abril del año 2020, toma la decisión de generar una encuesta general de salud y percepción de los colaboradores de la compañía, del cual, se toma solamente muestra del 86% de la población que antes se encontraba trabajando de manera presencial.

## **Justificación**

Ante la realización de esta modificación de modalidad de trabajo, y el cambio casi inmediato de las rutinas de los colaboradores de la compañía, se generó la incógnita acerca de impacto que surgió ante el estado físico y emocional de los colaboradores; este cambio de modalidad de trabajo genera un papel importante en las personas a nivel social, ya que el trabajo está muy vinculado en transmisión de normas, creencias, y expectativas sociales, ya que genera vínculos sociales, status y poder. (Sierra, Et Al, 2014) Adicional, surge la búsqueda por mantener la calidad de vida de los colaboradores, entendiendo que el bienestar que cada persona percibe, es decir, subjetivo se encuentra vinculado por una evaluación cognitiva que realiza cada individuo ante las situaciones que se presenten (Sierra, Et Al, 2014).

Es por esto que era de gran importancia generar una estrategia que permitiera entender y brindar una orientación de cómo se podía llegar a cada uno de los colaboradores, y bajo el cumplimiento de la resolución 000666, conocer el estado de salud de los colaboradores de la empresa, conocer la percepción de ellos ante el cambio e identificar los casos que poseían un mayor riesgo ante el contagio por el virus Covid-19. Para esto, se debía recoger datos específicos sociodemográficos, cantidad y edades de las personas que vivían con el colaborador, condiciones de salud, estado de percepción que poseían ante el cambio de modalidad de trabajo y modo de transporte que utilizaban hasta el lugar de trabajo.

La empresa idea entonces una encuesta que permite recoger los datos anteriormente mencionados, pero adicional, implementa en esta encuesta un ítem que permitiera identificar la percepción de los colaboradores ante la situación actual, esta encuesta fue elaborada y aplicada al 86% de la población que pertenecía a la empresa en junio del año 2020; el total de la población presencial encuestada fue de 465 personas de un total de 535 en la organización.

Es importante aclarar, que esta aplicación se efectuó en base a la búsqueda de mantener e incluso mejorar el bienestar de los colaboradores frente a la situación que se presentaba en el país, además que es beneficioso para la empresa tomar decisiones de

bienestar en base a la respuesta de los colaboradores, su percepción ante sus labores y los cambios de la compañía; teniendo en cuenta que el bienestar laboral es igual de importante, debido a que mantiene relación la satisfacción de las personas con el trabajo que realizan (Calderón, Et Al, 2003)

### **Formulación del problema**

¿Cuál fue el impacto físico y emocional que los colaboradores percibieron ante el cambio drástico de modalidad presencial a trabajo en casa por la crisis sanitaria en una empresa del sector educativo en Bogotá?

### **Subpreguntas**

- ¿Qué variables afectan el estado anímico de los colaboradores frente a la pandemia?
- ¿Existe relación entre el cambio abrupto de modalidad de trabajo con el estado anímico de los colaboradores?
- ¿Qué estrategias se implementaron para cuidar la salud física y emocional de los colaboradores durante este periodo de pandemia?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Evaluar el impacto físico y emocional que los colaboradores percibieron ante el cambio drástico de modalidad presencial a trabajo en casa por la crisis sanitaria en una empresa del sector educativo en Bogotá

### **Objetivos específicos**

Conocer la percepción que tienen los colaboradores ante el cambio de las condiciones de trabajo.

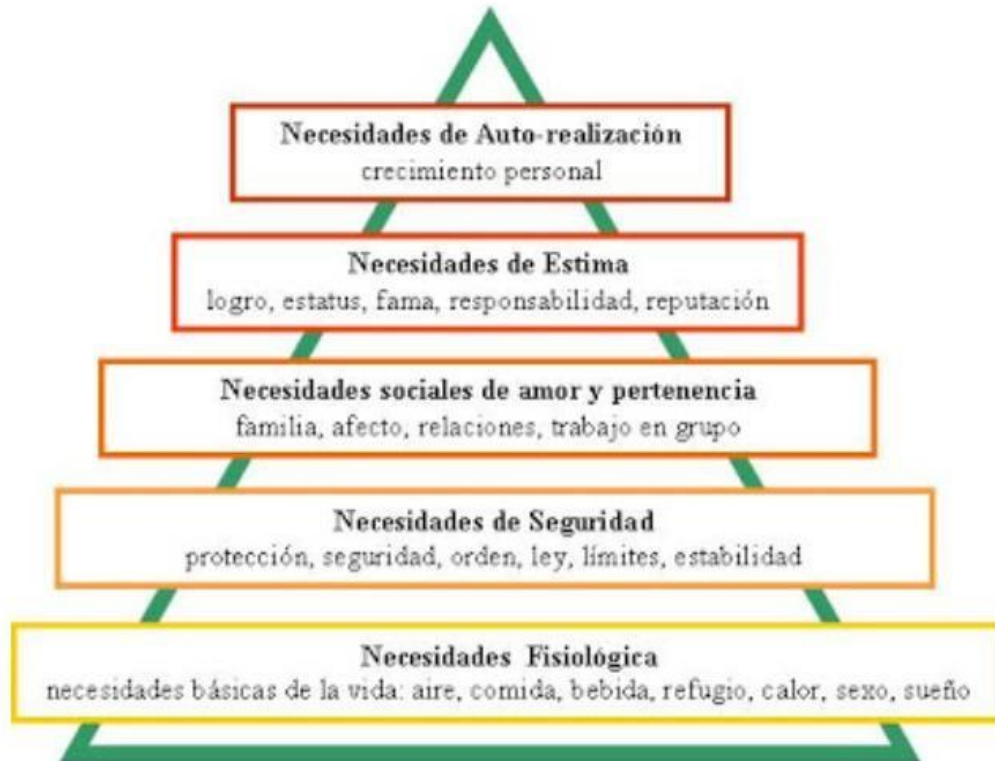
Identificar si existe relación entre el cambio abrupto de modalidad de trabajo con el estado anímico de los colaboradores

Determinar las variables que afectan el estado anímico de los colaboradores ante la situación de pandemia

### **Marco teórico**

El comportamiento del ser humano ha sido uno de los debates para estudios más grandes de la historia de la psicología, dando innumerables teorías y definiciones a cerca de este. El por qué se comienza desde este tema, se debe porque es desde el comportamiento del ser humano y sus diferentes variables dependientes lo que hace que una persona se comporte de una manera u otra.

Se tiene en cuenta que, ante el análisis comportamental, se debe comprender las necesidades básicas que requiere el ser humano para encontrarse en óptimas condiciones, Maslow (1975, citado por Elizalde, 2006), describe como la motivación de un ser humano es afectado por un deseo, un anhelo, voluntad o carencia, y su intensidad, la cual genera una jerarquía de necesidades que influirá su comportamiento. Para comprender más esto, se expone la pirámide de Maslow:



**Figura 1. Pirámide Necesidades de Maslow (Quintero, 2011)**

Frente a estas necesidades descritas en la figura 1, tenemos dos necesidades por resaltar, la cual es la necesidad de seguridad y necesidades de amor y pertenencia, estas dos, frente a la situación afrontada por la pandemia y el virus, fueron las que, por mayor grado, pudieran estar afectadas, y por este motivo, se explicara su relevancia.

La necesidad de seguridad, como lo expresa la figura 1, esta está vinculada a la preocupación por mantener y sentir protección, seguridad y orden a nuestro alrededor y hacia nosotros mismos, es esa necesidad que impulsa al ahorro, compra de seguros o de bienes que generen protección, y de mantener un futuro predecible, y es en esta, que, al no poder suplir esta necesidad, se manifiesta en temor y miedos (Elizalde, Et Al, 2006). Es importante indicar, que las conductas que se han reflejado ante la pandemia van muy cercanas a las emociones de miedo e ira, y esto claramente influye de manera positiva o negativa en el comportamiento humano.

Ante las necesidades sociales de amor y pertenencia, estas son asociadas a el vínculo social y familiar, se destacan por el querer adquirir el reconocimiento de sus semejantes, de sentir que se encuentra vinculado a un lugar o grupo, con vínculos afectivos como lo son amistades, compañeros, familia e intimidad con una persona del sexo opuesto (Elizalde, Et

Al, 2006). Esto puede dar claridad de los comportamientos asociados al distanciamiento social, y como la pandemia afectó de manera radical el vínculo que se tenía con las familias y amistades a nivel positivo o negativo

Otra definición que es importante trae a colación, es el de red de apoyo, definiciones como las de González y restrepo (2010, citado por Aranda, Et Al, 2013) indica que el apoyo social son ayudas que reciben al momento de que el individuo se encuentre en situaciones adversas, este apoyo también parte del hecho de que las redes de apoyo son aquellas que impulsan a un individuo a mantener una identidad personal y a tener un apoyo emocional (Hernández, Et Al, 2010, citado por Aranda, Et Al, 2013). Esto es sumamente importante ante afrontar las diversas situaciones que nos rodean, y, siendo este una pandemia que ha generado diversas situaciones negativas, es de concluir que esto es de suma importancia.

Es importante también entender como el ser humano acepta o genera resistencia ante lo que sucede y los cambios que afronta frente a cada situación y es importante identificar que para que un individuo acepte los cambios a su alrededor, es la explicación y comprensión de lo que sucede, (López, Et Al, 2013). Durante el tiempo de pandemia y a comienzos de esta, se generaron ciertas teorías sobre de donde provenía el virus y cuáles eran sus posibles razones para su elaboración y propagación en el mundo.

Ante la resistencia al cambio, se señalan que hay dos formas en las cuales las personas generan resistencia, sobre todo si es una resistencia a los cambios organizacionales, Robbins (1999, citado por López, Et Al, 2013) indica que puede ser activa, donde emergen acciones como huelgas, menor productividad, una entrega de trabajo defectuoso o sabotajes; y la otra resistencia es la encubierta, donde se causan demoras, ausentismo, renunciadas, pérdidas de motivación, o incluso, accidentes laborales. (López, Et Al, 2013) esto es super importante ante el cambio, debido a que, al no entender el estado de los colaboradores, se puede generar bajas en la productividad, y de esta manera llegar a tener que tomar decisiones que afecten a la empresa misma.

También, otro autor como Borth (2001, citado por López, Et Al, 2013) habla de que hay que prever las consecuencias que se generan ante la aparición del cambio,

A que quienes trabajan promoviendo procesos de cambio han aprendido que, siempre que se alteran las condiciones de trabajo, los procedimientos, el entorno físico, o las costumbres laborales, las personas se comportan con suspicacia, esto significa que



muestran un comportamiento resistente. Además, se ha pensado tradicionalmente que el cambio debería ser un evento que suceda de manera uniforme y mediante eventos discretizables. (p. 150)

Teniendo en cuenta que los cambios sucedidos durante el mes de marzo fueron de manera repentina, es de entender que no fue posible la explicación ni la contextualización en la empresa sobre estos cambios con anterioridad.

Es importante también aclarar, que estos cambios fueron tomados gracias a un cambio externo que obligo a no solamente a las empresas del sector educativo, sino también a todos los sectores económicos del país a detener sus actividades presenciales, esto genero también escenarios inciertos, donde la inquietud por mantener su trabajo era un riesgo muy alto.

Se ha identificado en los reportes psicológicos, emociones tales como la ira, y síntomas de estrés postraumático, y adicional, un aumento de casos de violencia intrafamiliar. (Vera, P., 2020) Este comportamiento se ve reflejado no solamente en humanos, hay investigaciones donde los animales también presentan violencia ante un confinamiento, es la restricción de movimiento la que genera un aumento en el índice de violencia, y la cuarentena al ser un confinamiento, los humanos presentan este tipo de conductas y aumento de agresividad (Vera, 2020)

Las emociones como la ira, es definida como un estado emocional, en donde esta formado por sentimientos identificados como la irritación, enojo, la furia y la rabia, activando también el sistema endocrino y muscular (Johnson, 1990, citado por Perez, Et Al, 2008) nos permite entender y relacionar estos sentimientos con el hecho de no poder salir, y como ante la acumulación de este, puede fomentar una conducta violenta.

Para entender un poco más como el estrés puede afectar a las personas, es importante explicar su definición, el estrés, definido como la persona reacciona a las diversas situaciones que percibe como amenazas, a través de respuestas orgánicas; adicional se describe que los factores externos también pueden ser un productor de estrés (Naranjo, 2009) Esto puede dar una claridad de cómo, ante las diferentes situaciones que se afronta, puede generar una reacción fisiológica que haga que el ser humano se exponga al estrés.

Pero no siempre el estrés es negativo, ya que existe dos tipos de estrés definidos: El distress y el eustrés, este primero es identificado como un estrés negativo, el cual rompe una

armonía entre el cuerpo y la mente, lo que llegaría a generar que las respuestas del individuo no sean las mejores, e inclusive, la exposición prolongada puede causar angustia. En cambio, el eustrés, es aquel que se presenta cuando hay un balance entre la salud física y mental, permitiendo al cuerpo y la mente obtener su mayor potencial. (Naranjo, 2009)

Por otro lado, se debe tener en cuenta que hay varias características en la población, que generaría una mayor vulnerabilidad al virus, ya que se describe que para las personas de edad o que poseen una enfermedad preexistente tienden a enfermarse gravemente tras el momento de la infección (Naciones Unidas, 2020). Esto conlleva a que puede generar mayor riesgo de contagio con personas que poseen una edad avanzada, ya que, en registros de otros países, el 95% de fallecidos en Europa es mayor de 60 años, en Estados Unidos, fue del 80% en muertes relacionadas con mayores de 60 años, y en China, el 80% de los fallecidos fueron mayores de 60 años (Naciones Unidas, 2020). Esto fomenta igualmente incertidumbre, entendiendo que, en Colombia, más del 30% de la población colombiana es mayor de 60 años, y el 7% son mayores de 80 años (Coltear, 2011, citado por Martínez, Et Al, 2015). Esto conlleva a que, al no desplazamiento hacia el trabajo, provocará incertidumbre sobre seguir en su estabilidad laboral y las decisiones que tome la empresa sobre estos casos.

### **Marco legal**

Primero, hay que resaltar que, en Colombia para garantizar que el empleado tenga calidad de vida y buenas condiciones laborales es el Ministerio de trabajo, quien vela por la construcción de acuerdos, promoción de un empleo digno para proteger a los derechos de todas las personas de Colombia con capacidad para laboral, y, así mismo, velar porque los trabajadores tengan su protección social al día erradicando la informalidad y desprotección social (Ministerio de trabajo, 2021).

Es importante también resaltar las leyes que ejerce el bienestar laboral, el cual es efectuado desde el decreto 1567 del año 1998, en el título II, capítulo 1 artículo 13 el cual busca la creación de programas de bienestar e incentivos para los colaboradores y los artículos 14, 15 y 16 el cual indica las finalidades que debe tener un sistema de estímulos, los fundamentos y los componentes de este mismo. (Decreto 1567, 1998)

Por otro lado, tenemos las normativas que continúan vigentes hasta el día de hoy ante el virus Covid-19 las cuales son:

El ministerio de trabajo ante la circular 0041 (2020) ante las medidas de protección de trabajo y el empleo para la contención del virus COVID 19 y la declaración de emergencia sanitaria, da recomendaciones a cerca de las posibles soluciones a la problemática de contagio masivo por medio de asistencia presencial a los trabajos, y de los lineamientos que esto representa para los trabajadores.

El Ministerio de Salud y Protección Social decreta bajo la resolución 385 del 12 de marzo de 2020 la primera emergencia sanitaria, y mediante un comunicado, la organización internacional del trabajo solicita que los estados adopten medidas urgentes para el cuidado de los trabajadores y sus familias (Resolución 000666, 2020).

Adaptación de la modalidad trabajo en casa desde el primer simulacro de cuarentena estricta establecido bajo el decreto 091 (2020).

También, ante la aparición de la normativa para el manejo, control y evitar propagación del virus Covid-19, encontramos que la Resolución 000666 del año 2020, ejerce un planteamiento sobre las acciones que deben tomar todas las empresas en el momento en que se empezó

### **Estado del arte**

Varias investigaciones han hecho entender el cómo la pandemia, ha generado diferentes reacciones en las personas ante el afrontamiento del virus Covid-19, pero no solamente está el concepto del miedo al contagio, sino también la resistencia de las personas ante el confinamiento que se realizó a mitad del mes de marzo. Se llevo a cabo una investigación donde clasificaron a las personas según la respuesta a la crisis que estaba dando el virus Covid-19, donde su población fue de 2.250 adultos entre los 16 y 75 años, aplicaron una encuesta omnibus en línea, encontrando que, aunque la mayoría acató la orden, presentaron perdida de sueño, indicaron ansiedad o depresión ante el confinamiento. Ante las personas que no estaban acatando las medidas de confinamiento, estaban basados bajo teorías del como la forma en la que se creó del virus, ideas de posibles medidas ineficientes contra el contagio y los efectos de la pandemia frente al impacto sobre sus vidas financieras y laborales. (Murad, Et Al, 2020)

Por otro lado, se ha reportado que, los aspectos cognitivos y creencias forman un tema relevante en la propagación del virus y el confinamiento, ya que, en investigaciones en

España, Francia e Italia, se demostró una subestimación del contagio, se generaron para el año 2020 unos de los mayores contagios por Covid-19 en el mundo. (Vera, 2020)

## **Método**

### **Tipo de diseño de estudio**

Este trabajo es una investigación descriptiva, la cual busca obtener una mayor información que permita esclarecer las relaciones causales. (Jiménez R. 1998) Se indica que normalmente los problemas planteados son prácticos, dando la solución en el conocimiento de las posibles causas y sus hipótesis radican en una descripción completa de la problemática. (Jiménez R. 1998) En esta investigación descriptiva, lo que se busca es exponer tanto la recolección de información, analizar los resultados y las diferentes acciones que se tomaron frente a los resultados obtenidos por la encuesta, esto con motivo de no solamente entender en qué condiciones se encontraban los colaboradores, sino también indicar posibles estrategias adicionales que puedan ser beneficiosos para la población.

La obtención de información y análisis es de forma cuantitativa, ya que este tipo de resultados permite “recoger, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos sobre variables previamente determinadas” (Sarduy. 2006). Esto es importante, ya que los datos estarán inclinados a las variables que anteriormente se han establecido en esta investigación, y “...los resultados obtenidos van a brindar una realidad específica a la que estos están sujetos” (Sarduy. 2006) por lo que permitirá concluir y responder las diferentes preguntas y posibles relaciones que tenemos frente al objetivo de la investigación.

### **Participantes**

La participación de esta encuesta son la totalidad de la compañía, ya que era una obligación para la empresa obtener los resultados, regido bajo la resolución 000666 de abril del año 2020. La totalidad de la población era en ese momento de 514 personas, de las cuales fueron 465 personas las que contestaron la encuesta, ya que algunos de los colaboradores se negaron a hacerla por ser información delicada y por posible desconocimiento de la resolución.

La encuesta fue enfocada a nivel nacional, y la población que cambio su modalidad de presencial a virtual fueron el 86.38%, pertenecientes a las ciudades principales de Bogotá, Medellín y Cali. El 13.61% que pertenece a la modalidad de teletrabajo, se encuentran a nivel nacional, por lo cual esta población no se tendrá en cuenta para el análisis de esta investigación.

En estos momentos la compañía se encuentra con que el 93% de la población es menor de 50 años de edad y el 7% de ella son entre las edades de 50 a 65 años de edad. Por otro lado, la población femenina se encuentra en un porcentaje del 51% y el 49% es masculino.

## **Recolección de datos**

### ***Instrumento***

La metodología para la obtención de datos fue la creación de una encuesta basada en la resolución 000666 de abril del 2020, junto con asesorías con la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL para su elaboración. De esta manera se elabora un cuestionario con las preguntas e ítems necesarios para la obtención de los datos esperados.

En anexo 1 encontrará la encuesta la cual comprende de 24 ítems, esta se encuentra diseñada para la obtención de datos de salud en general, por lo que, se realizará análisis a los ítems del 7 al 11, 14 y del 15 al 20, ya que estos son los que se consideran relevantes para su análisis. Estas preguntas son: Ítem 7: Edad, siendo esto importante por la relación entre el virus e índice de mortalidad y sus reacciones comportamentales a este hecho, ítem 8: sexo, siendo esto necesario para entender igualmente la relación de esta característica con índice de mortalidad y también, frente a esto, como afecta a nivel comportamental; ítem 9: Personas con quien viven mayores de 60 y menores de 5, esto relacionado al anterior hecho, ya que los vínculos emocionales pueden estar relacionados con la forma en la que interpretamos las situaciones y de esta manera, generamos acciones. Ítem 10 e ítem 11: Estatura y peso siendo esto importante por motivo de movilidad y vulnerabilidad al virus.

Ítem 14 e ítem 15: Transporte y tiempos de llegada, de este ítem se determina igualmente si la persona puede llegar a generar presencialidad, ya que ante un mayor exposición a sitios concurridos, es un mayor riesgo de contagio, si realiza algún deporte y

con qué periodicidad, esto para entender las dinámicas que se ha generado conforme a la pandemia, y si hay un tipo de cuidado físico, y cómo se ha sentido al estar trabajando en casa, siendo este el ítem principal, donde se indicará la percepción que ha tenido los colaboradores ante el hecho de un cambio de modalidad de trabajo.

### ***Etapas de proyecto***

Frente a las etapas del proyecto, se empezó realizando una selección de tema de investigación, donde se llevó a cabo una revisión de los tipos de actividades y proyectos que se habían venido haciendo con respecto a la pandemia por Covid-19 y las empresas, se estableció entonces un proyecto donde estuvo incluida en su elaboración y aplicación, para saber es estado físico y saber el impacto emocional de los colaboradores ante la pandemia por el virus Covid-19.

Ante esta decisión de utilizar este tema de investigación, se hace una revisión de todas las investigaciones que se han llevado a cabo con respecto a la pandemia, y, teniendo en cuenta que este tema lleva menos de dos años, podemos tener en cuenta también investigaciones sobre las diferentes enfermedades a las cuales ha estado expuesto el ser humano y su respuesta emocional y comportamental ante este.

La encuesta fue aplicada en el mes de mayo del año 2020, es en esta etapa, que se realiza una verificación de la información relevante para la investigación. Es importante también aclarar, que por petición de la empresa no se escribirá su nombre.

Por último, se genera el análisis y la conclusión con las posibles respuestas a las incógnitas que se tenían, y las posibles estrategias que puede estar realizando en estos momentos la empresa para la búsqueda de un mejor estilo de vida para sus trabajadores.

### **Análisis**

El análisis se realizó por medio de una estadística descriptiva, la cual se realiza una explicación por medio de análisis de porcentajes, estos expuestos en gráficas de circulares tipo torta, ya que las preguntas podían obtener respuestas que permitieran la obtención de información de manera cuantitativa, esto permitiendo generar categorización de los resultados, y un mejor análisis de estos.

## Resultados

Ante los resultados obtenidos en la encuesta realizada en el mes de mayo del año 2020, se tiene en cuenta que la población tiene una diferencia en sus edades, tipos de estudio, y antigüedad dentro de la compañía, esto se expone que hay población con edad avanzada, y con edades que demuestran el comienzo de su experiencia laboral, es decir, practicantes del SENA o practicantes universitarios.

Frente al ítem de las edades, era relevante empezar por esta información, ya que se destaca las personas que tenían un mayor riesgo de contagio, siendo así el hecho de que, por tener edades menores de 18 años, o mayores de 60 generaban un mayor riesgo de contagio. Por este motivo presentaban una vulnerabilidad mayor al virus, esto es en esencia, vital para entender si la empresa tenía personal al cual no podía generar un retorno a las oficinas o sedes, encontrando lo siguiente:

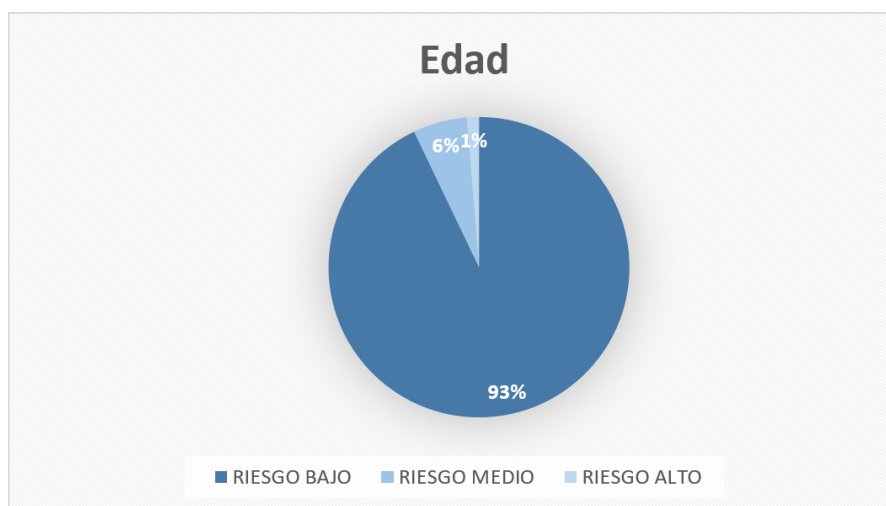


Figura 2. Ítem 7 Edades

Se identificó que la población que se tenía para ese momento, 432 colaboradores se encontraban en un riesgo muy bajo, siendo este el 93% de la población con edades de los 18 a los 49 años; 27 personas se encontraban en un riesgo medio siendo esto el 6% de la



población con edades comprendidas entre los 50 años a los 59, y solamente 6 personas, siendo el 6% de la población pertenecen a riesgo alto, siendo el 1% de la población.

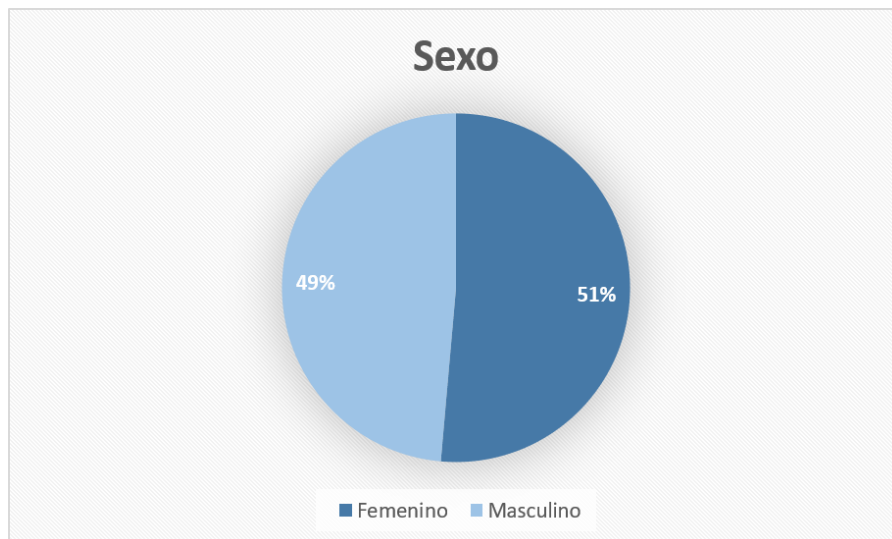


Figura 3. Ítem 8 Sexo

Por otro lado, como se observa en la figura 3, frente a los resultados de ítem 8, se identificó que la población de la empresa hay un porcentaje mayor de mujeres que de hombres, siendo así que, de las 465 personas encuestadas, 239 personas son mujeres, siendo el 51% de población y 226 son hombres, siendo el 49% de población masculina.

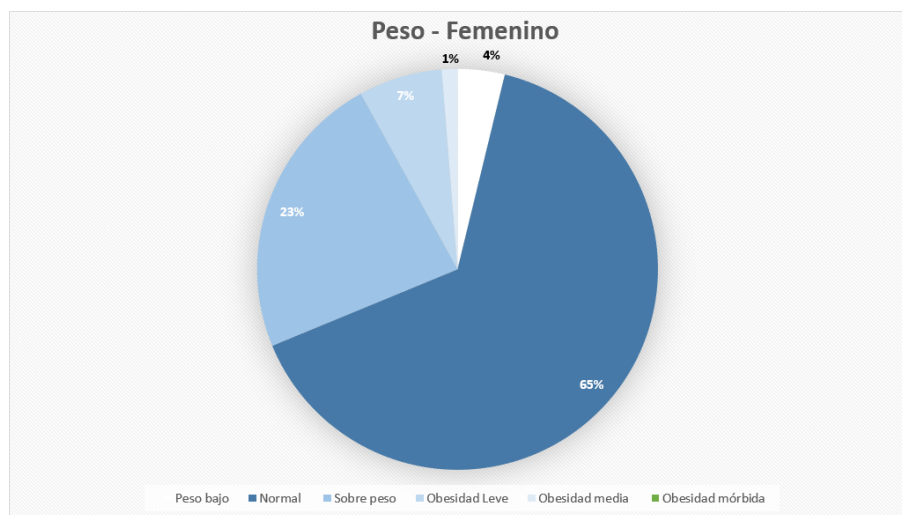


Figura 4. Ítem 8 Personas con quien conviven

Frente a la figura 4, en el ítem 9, las personas que se encontraban conviviendo con personas mayores de 60 años o menores de 5, dieron los siguientes resultados: El personal

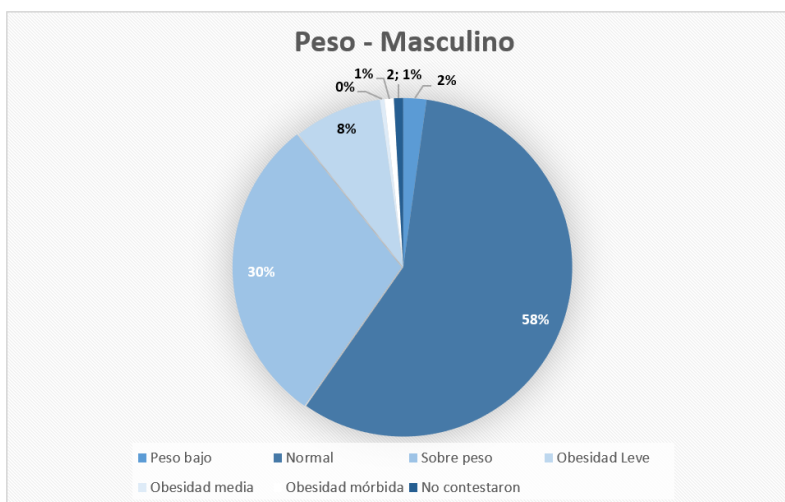
que convive con personas mayores de 60 años son 89 personas, siendo el 24% de la población; para las personas que conviven con menores de 5 años, son 36 personas siendo el 10% de la población, y para las personas que conviven tanto con personas mayores de 60 años como menores de 5 años, son 17 personas, siendo el 5% de la población.

Para los ítems 10 y 11, ya que, con estos datos, por medio de el peso y la estatura se mide la masa corporal IMC. Este resultado se dividió entre el sexo femenino y el masculino, por lo cual los resultados fueron los siguientes:



**Figura 5. Ítem 10 y 11 – Estatura y peso sexo femenino**

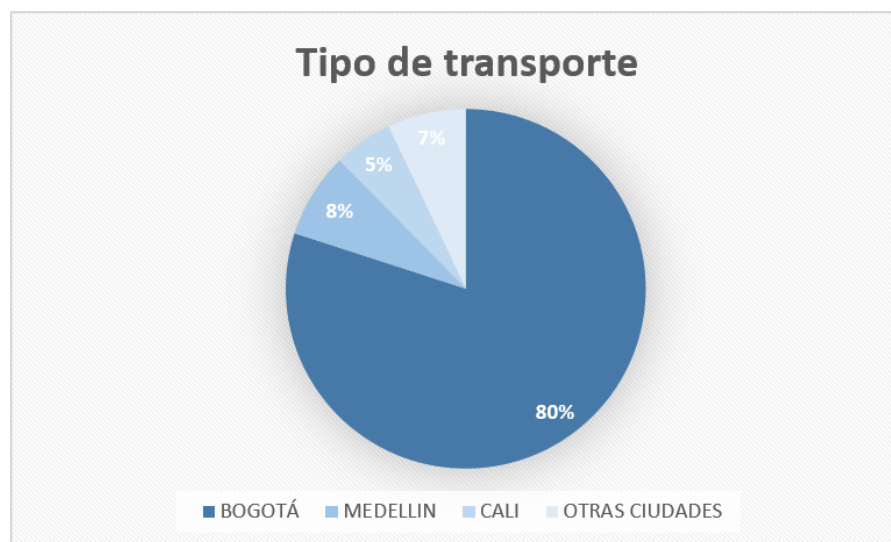
Para el sexo femenino, se identificó que de las 239 mujeres que se encuentra dentro de la compañía, 154 personas se encuentran en un peso normal, siendo este el 65% de la población; 55 personas presentan sobrepeso, siendo el 23%; 16 personas presentan obesidad



leve siendo el 7% y obesidad media presenta el 1% de la población, siendo esto solamente 3 personas.

**Figura 6. Ítem 10 y 11 – Estatura y peso sexo masculino**

Por el contrario, para el sexo masculino, se presentó que, de los 226 hombres, 130 se encontraban en peso normal siendo esto el 58% de la población; 67 personas se encontraban en sobrepeso, siendo este el 30%; 19 personas se encontraban en obesidad leve, siendo el 9%, en obesidad media solamente 1 persona y en esta población, si se identificó obesidad mórbida, siendo 2 personas con esta condición.



**Figura 7. Ítem 14 – Tipos de transporte**

Frente al ítem 14: Tipos de transporte, la cual se muestra en la figura 7, se encontró que, las personas que pueden tener un mayor riesgo de contagio son las personas que se desplazan en transporte público, ya que es uno de los sitios con mayor aglomeración diaria. Para este resultado, se dividió la población en las ciudades donde se encontraban las sedes de la empresa: Bogotá, Medellín, Cali y por proyectos que tiene la empresa con diferentes universidades, se generó la categoría otras ciudades. Solamente 170 personas del total de la compañía que trabajaba presencial se desplazan en transporte público, siendo el 36% de la población encuestada.

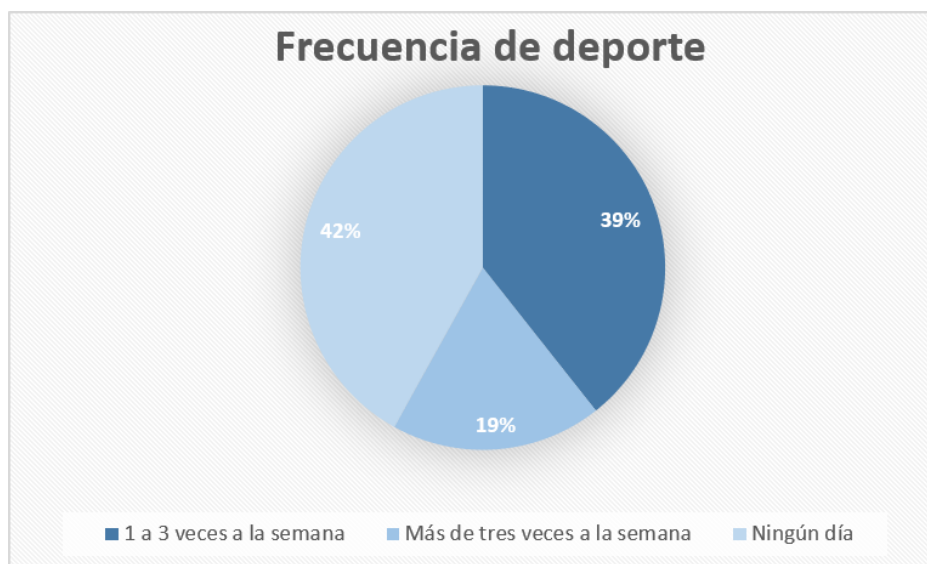
Los resultados obtenidos fueron que de las 170 personas que se desplazan por medio de transporte público, el 80%, siendo 136 personas pertenecen a Bogotá; el 8%, siendo 13 personas pertenecen a Medellín; solamente 9 personas, siendo el 5% pertenece a Cali y para otras ciudades, se identificó que 12 personas, siendo el 7% se desplaza por este medio. Este

resultado igualmente puede encontrarse relacionado con lo grande que pueden ser las ciudades, ya que la mayor cantidad de personas que se desplazan por transporte público es en Bogotá, siendo esta la capital del país.



**Figura 8. Ítem 15 – Tiempo de transporte**

Para el ítem 15, frente a los resultados obtenidos de los 465 colaboradores que nos respondieron la encuesta, se puede observar en la figura 8, que el 49% de nuestra población se demora entre 30 a 1 hora; el 24% indica de 1 a 1:30 horas y el 8% no nos indicaron desplazamiento.



**Figura 9. Ítem 18 – Frecuencia de deporte**

En el ítem 18, el cual comprende la frecuencia en la cual las personas se encuentran haciendo deporte, se demuestra que el 42% de las personas no realizan ejercicio, el 39% de la

población realiza de 1 a 3 veces a la semana y el 19% de la población solamente más de tres veces a la semana. Esto indica que casi el 50% de la población no se encuentra realizando actos que permitan el cuidado físico necesario para su cuidado.

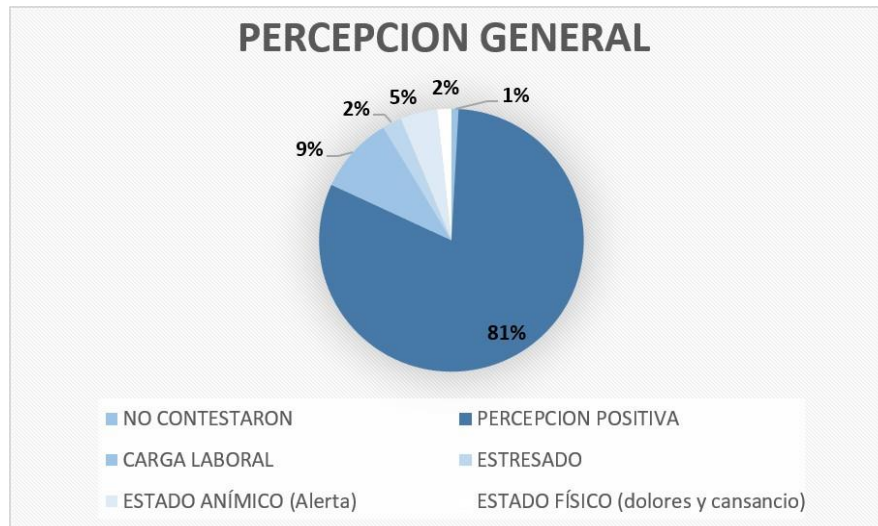


Figura 10. Ítem 20 – Percepción general

Y, por último, en ítem 20, frente a la percepción general hacia el cómo se ha sentido al estar trabajando desde casa, la pregunta fue de manera abierta, esto con el motivo de generar una amplitud del conocimiento en su respuesta. Se realizó la recolección de información por medio de categorías que se identificaran se repitieran en su respuesta, encontrando las más repetidas de la siguiente forma: Percepción de bienestar positivo, percepción de carga laboral, percepción de estrés, percepción de estado anímico (Tristeza, depresión, sentimientos de incomodidad, preocupación y estado físico).

Frente a estas categorías se obtuvo lo siguiente: En la primera categoría se obtuvo un resultado de percepción positiva de 81% de la población encuestada, resaltando mensajes como: 10 personas perciben que pueden brindar más tiempo con su familia; 7 personas perciben que la evitación del transporte público es positivo por ahorro y tiempo; 33 personas describen que han percibido tranquilidad y seguridad ante la realización de sus labores desde casa, 5 personas perciben que tienen una mayor productividad y ante los términos “bien, excelente, muy bien” 48 personas indican encontrarse “muy bien”, 117 indican encontrarse “bien” y 4 personas indican que a pesar de encontrar “bien”, desean salir.

En la segunda categoría, siendo esta la percepción de carga laboral, 44 personas indican sentir carga laboral, siendo este el 10% de la población encuestada, esto lo indican

porque sienten que el trabajo ha venido duplicándose, que las exigencias han sido mayores y es más agotador, por lo cual, esto detona un desgaste. Frente a la tercera categoría, 11 personas indicaron percibir un mayor nivel de estrés bajo las siguientes razones: por confinamiento; riesgos físicos del sitio de trabajo, como lo son el ruido o condición de iluminación; por volumen de trabajo; adaptabilidad y condición laboral.

Frente a la cuarta categoría, 21 personas presentan las siguientes emociones y sentimientos frente al trabajo en casa: Depresión, incomodidad, no productividad, no adecuadas herramientas como lo es el internet para trabajo por el lugar donde vive, aislamiento, sentimiento de encerramiento y preocupación por su salario. Para la última categoría, se indica que 8 personas han sentido dolores de espalda, lo cual se provoca por no tener un sitio de trabajo adecuado.

### **Discusión**

Durante la realización de esta investigación descriptiva, los resultados a la pregunta problema fueron evidenciando el impacto que generó a nivel emocional y físico ante el cambio de la modalidad presencial a virtual, siendo la emocional la más impactada, cabe aclarar, que las respuestas de los colaboradores fueron respuestas positivas, siendo el total del 81% de la población quien se inclinó a presentar emociones y percepciones positivas ante este cambio.

Ante esta afirmación, es indispensable ir resolviendo igualmente las preguntas adicionales que surgieron al realizar este análisis, el primero era identificar las variables que llegaría a afectar el estado anímico de las personas ante el cambio abrupto de modalidad, estas fueron: Necesidad de seguridad, necesidad de vinculo social, red de apoyo, conocimiento de la pandemia, conocimiento del estado de los colaboradores y percepción de vulnerabilidad al virus. Estas variables fueron identificadas conforme la obtención de los resultados, en los cuales todos los ítems permiten saber cómo estas variables intervinieron en los resultados positivos de la encuesta.

El primero en analizar es el ítem 20, ya que es desde aquí que obtenemos las respuestas de los colaboradores ante el trabajo en casa que llevaban presentando desde el 17 de marzo del año 2020. Las respuestas fueron diversas, pero se destaca la percepción de tranquilidad y de seguridad ante la realización de sus labores en casa, esto por motivo del

conocimiento que tenían ante la propagación del virus y el hecho de no estar saliendo también generó una percepción de seguridad y tranquilidad ante este hecho.

Otro ítem que puede estar directamente proporcional a estos resultados, es el hecho del análisis de la distancia y el tipo de transporte que las personas tienen ante el desplazamiento a sus hogares y al trabajo; entender por qué fueron respuestas positivas en el ítem 20, está relacionado ante el hecho que 170 personas de la compañía usan un medio de transporte masivo, estos espacios son identificados como sitios de mucha concurrencia, por lo cual la propagación del virus puede llegar a generarse con muchísima mayor rapidez. Por otro lado, las distancias que se identificaron en las respuestas del ítem 15, más del 70% de la población tienen a demorarse mucho más de 30 minutos para llegar al trabajo y viceversa, por lo cual, el sentido de tranquilidad y seguridad se refuerza ante el hecho de no realizar extensas distancias para llegar a su sitio de labor.

La segunda variable que encontramos en esta investigación fue la necesidad de vínculo social y las redes de apoyo que se tiene alrededor, ya que estas pueden intervenir en la percepción de la realidad y el cómo llegamos a afrontar las diversas dificultades. Ante los resultados obtenidos en el ítem 20, se identificó que las personas que tuvieron una percepción positiva, 10 personas respondieron que se sentían bien, en cuanto podían estar más tiempo en familia, también notificaron que era beneficioso para ellos mantener a sus familias seguras al no estar saliendo a trabajar.

Frente a la variable de vulnerabilidad al virus, esta se encuentra vinculada a las respuestas del ítem 8 donde se evidencia que, el 24% de la población convive con personas mayores de 60, mientras que las personas que conviven con personas menores de 5 años fueron el 10% y personal que convive tanto con personas mayores como menores fueron del 5%, es entonces deducir que el 75% de la población convive con personas vulnerables al virus, y, aunque las personas no indican que se sienten ellas mismas vulnerables al virus, son conscientes que las personas a su alrededor lo son, por lo cual, esto influye en la respuesta positiva del ítem 20.

Ante la última variable, identificada como el conocimiento del estado de los colaboradores, se identifica este es ante la realización de esta encuesta y la respuesta de la empresa ante estos resultados, ya que, se tiene registros de las diferentes actividades que se realizaron: Una de ellas fue ante los resultados del ítem 8 y el ítem 9, la empresa opta por

crear actividades que generen motivación a los trabajadores ante el movimiento físico, realizando campañas por medio de comunicaciones internas, donde generan sensibilización ante la realización de ejercicios que permitan la movilidad corporal, y hace una campaña, donde por medio de zoom permiten la realización de diferentes actividades como baile, movimientos aeróbicos y yoga. Adicional, permite también realizar un programa, donde se brindó a los colaboradores el envío de las herramientas de trabajo, y por medio de videollamadas, se realiza la adecuación de los puestos de trabajo a nivel nacional con la planta administrativa.

Frente a la segunda pregunta, podemos concluir que efectivamente el estado anímico está vinculado al cambio abrupto de modalidad con mucha mayor presencia en las respuestas de los colaboradores que con el impacto físico, ya que fueron solamente 8 personas las que describieron dolores lumbares o de espalda. También es de resaltar que la mayoría de las respuestas obtenidas por medio de la encuesta, se inclinan a que el cambio fue positivo para la mayoría de los colaboradores, y esto también conlleva a que no siempre los cambios abruptos generan un impacto negativo en las empresas.

Ante las investigaciones que se encontraron sobre temas relacionados a las afectaciones que ha tenido el Covid-19 frente al comportamiento y las emociones, de las cuales no se encontraron un mayor número, ya que por ser una situación que se ha vivido reciente, se destacan la investigación de parte de Naciones Unidas (2020), donde se comprueba una relación entre las edades y la percepción con respecto al trabajo en casa, ya que, como se explica en los resultados, aunque el 93% de la población no tiene una edad avanzada, si se indicó que el 70% de la población vive con este tipo de población mayor de 60 años o menor de 5 años, por lo cual varias personas indicaban tranquilidad al momento de no desplazarse por no llegar a ser una vía de contagio a sus familiares.

Por otro lado, la siguiente investigación realizada por Murat Et Al, (2020) se demuestra como la relación entre el conocimiento del Covid-19, las creencias e ideas hacen que las personas sigan las indicaciones frente al confinamiento y al seguimiento de cuidado de salud, y, frente a esta investigación, es una limitación, ya que, en el momento de aplicación de esta encuesta, no se tuvo en cuenta este aspecto, por lo cual, se recomienda en próximas investigaciones tenerlo presente. Esto mismo sucede con la tercera investigación realizada por Vera(2020), que se tuvo en cuenta ante la realización de esta investigación, ya



que está relacionada con la subestimación del virus Covid-19, esto también vinculado a las creencias y suposiciones que se tuvieron frente a este virus, y como este hecho, hizo que España, Francia e Italia tuviera uno de los mayores contagios a nivel mundial al comienzo de la pandemia.

## Conclusiones

Se concluye que, se dio respuesta a la pregunta de investigación, evidenciándose un impacto mucho mayor a nivel emocional que físico, ya que, ante las respuestas obtenidas, los colaboradores respondieron inclinándose más por sus estados anímicos que estado físico actual. Es claro indicar que, la pregunta fue abierta, por lo cual puede también ser una limitante ante las respuestas, se sugiere que se haga una encuesta que permita ser más específica a la hora de su aplicación

Por otro lado, las variables que se encontraron ante el estado anímico de los colaboradores fueron: Necesidad de seguridad, necesidad de vinculo social, red de apoyo, conocimiento de la pandemia, conocimiento del estado de los colaboradores y percepción de vulnerabilidad del virus. Esto conlleva a que se pueda entender un poco más los impactos emocionales que presentaron los colaboradores ante el comienzo de su modalidad trabajo en casa y las posibles consecuencias al no llegar a identificar estas mismas.

Se evidencia igual que, el estado anímico, está relacionado con diferentes factores, los cuales están relacionados con las variables encontradas, siendo importante destacar, que si se mantiene en equilibrio estas, habrá una respuesta más positiva ante el cuidado que se tenga del virus Covid-19

La última pregunta que surgió al momento de realizar esta investigación, se evidencia que, aunque la mayoría de las respuestas de los colaboradores fueron positivas, la empresa actuó de manera tal, que se pudiera mantener su buen estado físico, haciendo actividades que generaran un movimiento físico durante su hora laboral y enviando sus puestos de trabajo, y ante la parte emocional, campañas que permitieran estar en constante relación unos con otros, haciendo campañas de divulgación de actividades online los fines de semana.

Igualmente, se sugiere a la empresa que sería beneficioso para ellos una nueva encuesta que permita identificar si el camino que tomó la empresa ante estos resultados

fueron los óptimos, y conocer si ha cambiado la percepción de los colaboradores, ampliaría mucho más el plan de acción que ellos podrían hacer para corregir y darle un bienestar mayor a los colaboradores.

Se sugiere igualmente que se haga la aplicación de la encuesta al 100% de los colaboradores, para que todos los colaboradores se beneficien con las diferentes campañas que pueda hacer la empresa frente a un mejor bienestar, y que el impacto que ha tenido la pandemia al ser tan extensa, sea del mínimo.

### Bibliografía

- Alvarez H. Arias E. Bergamaschi, A. Lopez, A. Noli, A. Ortiz, M. Perez, M. Rieble, S. Rivera, M. Scannone, R. Vásquez, M. Viteri, A. (2020) *La educación en tiempo de coronavirus*. Banco Interamericano del desarrollo.
- Aranda, C., & Pando, M., (2013) *Conceptualización del apoyo social y las redes de apoyo social*, Universidad de Guadalajara 16(1) 233-245 ISSN ELECTRÓNICA: 1609 – 7445.
- Circular 0041de 2020 [Ministerio de trabajo]. Lineamientos respecto del trabajo en casa. 02 de junio de 2020
- Calderón, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de Administración, 16(25),109-137. [fecha de Consulta 22 de Marzo de 2021]. ISSN: 0120-3592. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
- Castro, P, J., Krause, M., & Frisancho, S (2015) Teoría del cambio subjetivo: aportes desde un estudio cualitativo con profesores. *Revista Colombiana de psicología*, 24(2) 363 – 379 DOI: 10.15446/rcp
- Circular 0041de 2020 [Ministerio de trabajo]. Lineamientos respecto del trabajo en casa. 02 de junio de 2020
- Decreto 091 de 2020 [Alcaldía Mayor de Bogotá]. Por medio del cual se modifica el Decreto 090 de 2020 y se toma otras disposiciones.22 de marzo de 2020
- Decreto 1567 de 1998 [Presidencia de la República de Colombia] Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. 5 de agosto de 1998
- Elizalde, A, Martí, M, & Martínez, F, (2006) Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona, *Revista*

- Latinoamericana*, 5(15), [fecha de Consulta 12 de abril de 2021]. ISSN: 0717-6554.  
 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30517306006>
- El empleo (2021, enero 29) Desempleo en Colombia aumentó en 2020.  
<https://www.eempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/desempleo-en-colombia-aumento-en-2020-6242>
- Jiménez, R. (1998) *Metodología de la Investigación. Elementos básicos para la investigación clínica*. Editorial Ciencias Médicas, La Habana.
- López, M, E., Restrepo L, E., & López, G, L., (2013). Resistencia al cambio en organizaciones modernas. *Scientia Et Technica*, 18(1),149-157. [fecha de Consulta 22 de marzo de 2021]. ISSN: 0122-1701. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84927487022>
- Lozano, A., (2020) Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China, *Rev Neuropsiquiatr*, 83(1):51-56 DOI: <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Martínez, S. R., Enrique, E., Pertuz M. C., & Alzate J. P. El mercado laboral y las personas mayores, Editorial Fundacion Saldarriaga concha. Disponible en  
[https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/pm\\_mercado\\_laboral.pdf](https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/pm_mercado_laboral.pdf)
- Ministerio de trabajo (2021) Presentación del Ministerio, Mintrabajo, Disponible en:  
<https://www.mintrabajo.gov.co/es/web/guest/el-ministerio/nuestra-funcion/presentacion-del-ministerio>
- Murad, R., Sánchez, S., Rivillas, J., Rivera, D., Castaño, L., & Roy M., (2020) La aceptación, el sufrimiento y la resistencia: las diferentes reacciones para afrontar el Covid-19 en Colombia, *Asociación Profamilia* DOI: 10.13140/RG.2.2.208 06.91208
- Naciones unidas (2020) Informe de políticas: Los efectos de la COVID-19 en las personas de edad, Naciones unidas, Disponible en:  
[https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/old\\_persons\\_spanish.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/old_persons_spanish.pdf)
- Naranjo, M (2009) Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2),171-190. ISSN: 0379-7082.  
 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>

- Pérez, M, A., Redondo, M, M., & León, L., (2009) *Aproximaciones a la emoción de ira: de la conceptualización a la intervención psicológica*, Revista Electrónica de Motivación y Emoción, Disponible en:  
<http://reme.uji.es/articulos/numero28/article6/article6.pdf>
- Quintero Angarita, J. R. (9 de 05 de 2011). *Teoria y paradigma Educativos*. Obtenido de Teoria y paradigma Educativos, Disponible en:  
<http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/figura-1.html>
- Resolución 000666 de 2020, [Ministerio de salud y protección social]. Por medio del cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID – 19. 24 de abril de 2020
- Sarduy, Y., (2006) *El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa*, Escuela Nacional de Salud Pública, Disponible en:  
<https://www.scielosp.org/article/rcsp/2007.v33n3/10.1590/S0864-34662007000300020/es/>
- Sierra, Y Escobar S, Merlo A, (2014) Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual, *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*. 14(1) 57-72, ISSN 2346-0253
- Shigemura, J., Ursano R, J., Morganstein, J, C., Kurosawa, M., & Benedek D, M. (2020) Public responses to the novel 2019 coronavirus (2019-nCoV) in Japan: Mental health consequences and target populations, *Psychiatry Clin Neuroscience* 74(4):281-282, DOI: 10.1111/pcn.12988
- Vera-Villarroela, P., (2020) Psicología y covid-19: un análisis desde los procesos psicológicos básicos, *Panamerican Journal of Neuropsychology*, 14(1) 10 – 18 DOI: 10.7714/CNPS/14.1.201

## Anexos

### Formato de encuesta de salud

Toda la información se recoge con fines estrictamente de interés ante la situación decretada por las Autoridades Públicas, para proteger y salvaguardar un interés esencial para la vida de las personas, en consecuencia, autorizo a la Empresa Berfitz de Colombia S.A, para el manejo de la información aportada en esta encuesta para desarrollar acciones de promoción y prevención frente al contagio por COVID-19 acorde con las normas del Ministerio de Salud y las demás autoridades competentes.

\*\*\*

\* Obligatorio

1. Autorizo \*

Si

No

2. Fecha \*

Escriba la fecha en el formato dd/MM/yyyy



3. Cedula \*

Escriba su respuesta

4. Nombre completo \*

Escriba su respuesta

5. Apellido Completo \*

Escriba su respuesta

6. Correo corporativo \*

Escriba su respuesta

## 7. Edad \*

## 8. Sexo \*

 Masculino Femenino

## 9. Personas con quién vive mayores de 60 años o menores de 5 años \*

 1 2 3 4 5 Si tiene más de 5 por favor escribir en otros la cantidad de personas: Otras 

## 10. Su estatura - cm \*

## 11. Su peso -Kg (Dato aprox.) \*

12. Por requerimiento del Ministerio de Salud las empresas deben monitorear el estado de salud de todos los colaboradores. Te invitamos a que dispongas de un termómetro en la menor brevedad posible, ya que esta pregunta será frecuente de ahora en adelante para el registro de temperatura. (escribir solo en número y punto) \*



orgId&auth\_upn=catalina.llanos%40berlitz.com.co&lang=es-ES&origi

← Atrás PC Móvil

13. Se encuentra usted trabajando de manera \*

Trabajo en casa (El que nos encontramos realizando por la contingencia)

Teletrabajo (De forma permanente)

Presencial

Semipresencial

14. Marque la opción que sea acorde a usted

Tipo de transporte en caso de dirigirse a la oficina :

	<input type="radio"/>
Bicicleta	<input type="radio"/>
Moto	<input type="radio"/>
Vehículo propio	<input type="radio"/>
Taxi - Uber	<input type="radio"/>
A pie	<input type="radio"/>
Scooter	<input type="radio"/>

15. En caso de desplazamiento ¿Cual es el tiempo que demora usted de su casa a la oficina o sede asignada? \*

30 minutos a 1 hora

1 hora a 1:30

2 horas a 2:30

3 horas o más

Otras

16. En caso de ser semipresencial, indique qué días se desplaza a las sedes u oficinas

14/07/2020 10:00

OrgId&auth\_upn=catalina.llanos%40berlitz.com.co&lang=es-ES&origi

OrgId&auth\_upn=catalina.llanos%40berlitz.com.co&lang=es-ES&origi

← Atrás PC Móvil

16. En caso de ser semipresencial, indique qué días se desplaza a las sedes u oficinas:

17. ¿Usted realiza algún deporte? \*

Sí

No

18. Si la respuesta a la pregunta anterior es sí ¿Con cuánta frecuencia haces deporte?

1 vez a la semana

2 veces a la semana

Tres veces a la semana

Lunes a viernes

Todos los días

19. ¿Tiene usted algún hobby o pasatiempo? Si la respuesta es sí, por favor indicar cuál:

20. ¿Cómo te has sentido al estar trabajando desde casa? \*

**Siguiente**

Página 1 de 2

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “Impacto físico y emocional ante el cambio de modalidad presencial a trabajo en casa por la crisis sanitaria en una empresa del sector educativo en el año 2020”, 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



---

Nombre Yesi Catalina Llanos Gómez  
CC. 1018455075