

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND
TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA



Impacto psicoemocional en colaboradores de la empresa job and talent que laboran en la
modalidad de trabajo en casa en la ciudad de Bogotá, correspondiente a los periodos
laborales (2020 a 2022)

Linares Medina Claudia Lorena, Sánchez Martínez Laura Catalina, Sierra Medina Daniel
Felipe, Téllez Ruiz Ana Edilma

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Facultad de Ciencias Empresariales Bogotá D.C- Sede San Camilo

Programa Especialización Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Julio del 2022

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND
TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Impacto psicoemocional en colaboradores de la empresa job and talento que laboran en la
modalidad de trabajo en casa en la ciudad de Bogotá, correspondiente a los periodos
laborales (2020 a 2022)

Linares Medina Claudia Lorena, Sánchez Martínez Laura Catalina, Sierra Medina Daniel
Felipe, Téllez Ruiz Ana Edilma

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor

Edinson Johan Gómez Solano

Docente

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Facultad de Ciencias Empresariales Bogotá D.C- Sede San Camilo

Programa Especialización Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Julio del 2022

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a: Dios quien ha sido nuestra guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado con nosotros siempre, a nuestros padres, hermanos, hijos, esposos quienes con su amor, paciencia y esfuerzo han permitido llegar a cumplir hoy uno de nuestros grandes sueños, gracias por inculcarnos el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está con nosotros siempre.

A toda la familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de nosotros mejores personas y de una u otra forma nos acompañaron en este proceso de sueños y metas.

Finalmente queremos dedicar este proyecto a todos nuestros amigos, compañeros de estudio, docentes, por ser un apoyo cuando más lo necesitamos, por extender su mano en momentos difíciles y por el cariño y aprecio brindado cada día, de verdad mil gracias.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Agradecimientos

En primer lugar, deseamos expresar nuestro agradecimiento a Dios que nos abrió las puertas de la universidad Minuto de Dios para que llegáramos a culminar este importante logro, a nuestro docente Édinson Johan Gómez Solano, Docente asesor de nuestro proyecto de investigación gracias por la dedicación y apoyo que ha brindado a este trabajo, por el respeto a nuestras sugerencias e ideas y por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas. Gracias por la confianza ofrecida.

Agradecemos a nuestros compañeros del Programa Especialización Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo como son Linares Medina Claudia Lorena, Sánchez Martínez Laura Catalina, Sierra Medina Daniel Felipe, Téllez Ruiz Ana Edilma con quienes compartimos este proyecto lleno de ilusiones durante estos meses de investigación como fruto de ideas, proyectos y esfuerzos previos.

Gracias a nuestras familias, a nuestros padres y hermanos, por su paciencia, comprensión y solidaridad con este proyecto, por el tiempo que nos han concedido, un tiempo robado a la historia familiar. Sin su apoyo este trabajo nunca se habría escrito y, por eso, este proyecto es también el suyo.

A todos, muchas gracias.

Contenido

Resumen ejecutivo	1
Introducción	2
1. Problema	5
1.1. Descripción del problema.....	5
1.2. Pregunta de investigación	6
2. Objetivos	6
2.1. Objetivo general.....	6
2.2. Objetivos específicos	7
3. Justificación	7
4. Marco de referencia	9
4.1. Marco teórico	11
4.2. Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo).....	13
4.3. Marco legal	19
5. Metodología.....	21
5.1. Enfoque y alcance de la investigación	22
5.2. Población y muestra.....	23
5.3. Instrumentos.....	23
5.4. Procedimientos.	24
5.5. Análisis de información.	25
5.6. Consideraciones éticas	25
6. Cronograma.....	26
7. Presupuesto	28
8. Resultados y discusión	29
9. Conclusiones	50

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND
TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

10. Recomendaciones para futuros proyectos.....	52
11. Referencias bibliográficas.....	53
ANEXOS	56
Anexo 1. Encuesta.....	56
Anexo 2. Validación Encuesta por parte de profesionales.....	59
Anexo 3. Registro fotográfico	66

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Resumen ejecutivo

La presente investigación se realiza con el fin de identificar cuáles son los efectos psicoemocionales que generan laborar en la modalidad de trabajo en casa en profesionales del área de nómina y seguridad social de la empresa Job And Talent la ciudad de Bogotá correspondiente al periodo 2020 a 2022.

El objetivo general es identificar el impacto psicoemocional que genera y así conocer las consecuencias de laborar en esta modalidad de trabajo, para su ejecución nos apoyamos de la normatividad legal vigente, debido a la medida implementada por la contingencia de la pandemia del Covid- 19.

Para lograr el cumplimiento de nuestro objetivo se diseñó una encuesta como instrumento con 20 preguntas, relacionadas con el nivel de afectación psicoemocional dentro del entorno laboral y familiar de los trabajadores, teniendo en cuenta los resultados de los colaboradores de las áreas de nómina y seguridad social, se contrastaron con resultados de anteriores investigaciones a fin de reconocer y verificar la importancia de la salud mental en las organizaciones.

Dentro de los hallazgos se logró evidenciar que el trabajo en casa generó un impacto a nivel emocional, físico con dificultades en las relaciones familiares.

Finalmente se contextualiza a la organización para que realice actividades preventivas de implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo que generen impacto positivo en la salud física y mental de cada uno de los colaboradores.

Palabras claves: Trabajo en casa, Impacto psicoemocional, Entorno familiar.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Introducción

Iniciaremos nuestra investigación teniendo claro de dónde nace la palabra “ Trabajo en casa” siendo esta una modalidad laboral que surge en Estados Unidos en la década de los 70, cuando se desarrolló la crisis del petróleo , Jack Nilles, físico norteamericano, analizó el impacto ambiental que tenían los desplazamientos que realizaban los trabajadores de su casa a donde trabajan, eran largos, dispendiosos y sobre todo el consumo de combustible era bastante, y en ese momento se encontraba escaso, le surgió la idea de que “el trabajo fuera al trabajador”, de esta manera se solucionaría el problema de la escasez del petróleo, la congestión vehicular y la contaminación ambiental. (Morales, G. & Romanik, 2011).

Esta investigación busca además aportar nociones en temas relacionados con la forma de trabajo, haciendo una revisión de la literatura a nivel mundial no tenemos el mismo desarrollo de herramientas tecnológicas que han desarrollado e implementado otros países, pero el impacto emocional que sea creado es similar por las causas y efectos que esta modalidad de trabajo ha traído al mundo entero.

Para la realización de esta investigación contamos con una muestra poblacional de 20 colaboradores de la empresa Job and Talent que se encuentra en condiciones de trabajo en casa y se logra evidenciar la afectación a nivel física y mental que están presentando, como consecuencia de la pandemia y post pandemia y la realización de esta modalidad de trabajo alrededor de dos años desde el periodo (2020 a 2022).

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Esta propuesta busca identificar factores psicoemocionales de los colaboradores mientras se trabaja desde casa; de esta manera poder identificar la sobrecarga laboral que viven durante la jornada, según estudios e investigaciones consultadas se evidencio que anteriormente en Colombia el trabajo en casa era una opción laboral para aquellas personas que tenían cargos o funciones de altos mandos como Directores y Subdirectores de empresas, sin embargo, debido a la situación en tiempos de pandemia el trabajo en casa es una opción prácticamente obligada.

Es por ello que algunas personas no se han logrado adaptar satisfactoriamente e inician con algunos síntomas en su salud como son fuertes dolores de espalda, cuello, cefaleas, estrés, cansancio excesivo, irritabilidad, ansiedad, depresión y en otros casos extremos se llegan a presentar conflictos familiares por lo que es necesario sugerir realizar un plan de trabajo.

Con el desarrollo de la presente investigación buscamos enfocar al área de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre las diferentes estrategias que pueden mitigar el impacto psicoemocional del trabajo en casa en colaboradores de la empresa Job and talent basados en la implementación de la normatividad como la ley 2088 del 2021 la cual regula el trabajo en casa.

Y así Lograr que Colombia cuente con elementos y soporte jurídicos para proteger el empleo en el marco de situaciones ocasionales como la generada por la emergencia sanitaria.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Finalmente se diseñara un instrumento de recolección en el cual identificaremos y analizaremos las afectaciones de cada colaborador, planificando cuáles serían las acciones a tomar frente a esos efectos emocionales, para posteriormente presentarlos a la organización y lograr transformar de forma efectiva estos resultados de la situación real del impacto psicoemocional de los colaboradores, generaremos las recomendaciones para la organización Job And Talent y sus adecuaciones para realizar la implementación.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

1. Problema

Cuál es el impacto psicoemocional que se genera en los colaboradores de la empresa Job and Talent que laboran en la modalidad de Trabajo en casa en la ciudad de Bogotá en los periodos correspondientes 2020 a 2022.

1.1. Descripción del problema

Nuestra investigación está basada en la situación actual que vive el mundo y específicamente nuestro país Colombia debido a la pandemia del Covid 19 que aquejo estos últimos años a familias y empresas, dejando cantidad de personas afectadas y obligado a la mayoría de las organizaciones a tomar decisiones que permitan dar continuidad a su servicios y productos ofrecidos procurando el cuidado de la salud de sus trabajadores encontrando como medida afanosa el trabajo en casa.

Esta modalidad ha traído ciertas causas tanto en la salud física y mental de nuestros colaboradores. Por tal motivo nuestra investigación tiene como propósito encontrar qué factores pueden ser causantes de estos efectos psicoemocionales mientras se trabaja desde casa y de esta manera llegar identificar cómo mitigar estas consecuencias como son:

- Posiciones ergonómicas.
- La sobrecarga laboral.
- La combinación trabajo/familia.
- La organización de tareas.
- El equilibrio entre aspectos de tipo laboral y personal
- Niveles de estrés, ansiedad.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

- Obesidad.

Dichas problemáticas generan estrés, depresión, violencia intrafamiliar, que no permiten un efectivo rendimiento de los colaboradores perturbando así la salud de las personas y su núcleo familiar de esta manera afectando los indicadores de producción de la empresa.

Se deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como realizar el seguimiento al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, para lo cual los colaboradores corresponderá comunicar y actualizar ante la administradora de riesgos laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria verificar como se realiza la prestación del servicio del trabajo en casa, si cuenta con las herramientas y medios necesarios para el desarrollo de sus actividades.

1.2.Pregunta de investigación

¿Cuál es el impacto psicoemocional ocasionado por el trabajo en casa en los colaboradores de la empresa Job and talent de las áreas de Seguridad social, nómina y Facturación correspondiente a los años (2020-2022)?

2. Objetivos

2.1.Objetivo general

Identificar el impacto psicoemocional que genera el trabajo en casa en los colaboradores de la empresa Job and Talent en la ciudad de Bogotá en el periodo 2020 a 2022.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

2.2. Objetivos específicos

- Identificar los factores que impactan psicoemocionalmente a los trabajadores de la empresa Job and Talent que laboran en la ciudad de Bogotá correspondiente a los periodos 2020-2022.
- Generar un análisis descriptivo mixto, de los resultados de la aplicación de la encuesta en los colaboradores durante su jornada laboral.
- Conceptualizar a la organización acerca del impacto generado y la afectación en salud física de los colaboradores que se tomaron como muestra.

3. Justificación

La presente investigación se realiza con el fin de estudiar los efectos y las causas que generan el trabajo en casa en los colaboradores de la empresas Job and Talent en la ciudad de Bogotá correspondiente a los periodos (2020 a 2022), teniendo como base la implementación de esta nueva modalidad laboral que ha permitido no sólo favorecer al trabajador sino buscar nuevas formas de anticiparse al cambio propio que resulta de la evolución de la tecnología y sus efectos en las relaciones inherentes a los procesos básicos de las organizaciones, implementando el cumplimiento de tareas y responsabilidades, optimizando el manejo de los recursos asociados. (Bottos, 2010).

Según (Buirra, 2013) "El trabajo en casa es considerado una forma de empleo que se realiza a distancia y con la colaboración de las modernas tecnologías de la comunicación, es aquella forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajo habituales, y que implica la utilización de equipos informáticos y de

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades" (p.23).

El trabajo en casa ha sido considerado como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral por lo anterior esta modalidad del trabajo remoto tiene consigo cambios rigurosos, exigen la adaptación de las personas con hábitos conductuales, percepción y enfrentamiento a nuevas situaciones y alteración de las dinámicas de tipo laboral y familiar.

Teniendo en cuenta el Artículo 2 de la ley 2088 de 2021 se define el Trabajo en Casa como una habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Las cuales deben ser tratadas con base a los conocimientos y disciplina ya que si se salen de control interfieren en la salud mental y física, manifestando alteraciones, actitudes negativas, dolencias o trastornos de tipo psicológico.

Por lo anteriormente expuesto como futuros especialistas en SG-SST consideramos de gran importancia la investigación del tema propuesto y los aportes que puede generar al desarrollo de la disciplina y sus buenas prácticas.

4. Marco de referencia

En el desarrollo del presente documento encontrarán diferentes artículos que han desarrollado investigaciones y han conceptualizado el impacto psicoemocional, fatiga laboral y las diferentes consecuencias que ha traído la post pandemia en los trabajadores que laboran en modalidad de trabajo en casa, por otro lado, se referencia la normatividad legal en Colombia.

Se realizará un análisis para garantizar el cumplimiento de las funciones habilitadas para el ejercicio del trabajo en casa, como son:

- a) La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, económica, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa.
- b) La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores.
- c) El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Con lo anterior identificamos el planteamiento del problema, su formulación y sistematización, la justificación, y los objetivos (generales y específicos). El marco de referencia donde se muestran los antecedentes, las bases teóricas y las bases legales de la investigación. En tercer capítulo se presenta el diseño metodológico, en el cual se define la naturaleza de la investigación, como jurídica, y, el tipo de investigación empleado descriptiva, así como se especifican las técnicas de recolección de información.

Desarrollaremos los tres objetivos específicos planteados, como son la identificación del problema, aplicación instrumento y socialización en la organización asociadas al trabajo en casa, y la normatividad regula este tema en Colombia; la determinación de las condiciones laborales y características especiales que tienen los colaboradores, y los beneficios que tiene esta modalidad laboral para los empleadores, de acuerdo a la normatividad; y finalmente, se diseña una propuesta para promover la implementación del trabajo en casa como una modalidad de generación de empleo por parte de las empresa.

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

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Finalmente presentamos las conclusiones y recomendaciones arrojadas por la investigación, generando estrategias de implementación para disminuir el impacto psicoemocional en la organización.

4.1.Marco teórico

Como la llegada de la pandemia de Covid 19 muchas empresas buscaron una manera de sostener su productividad y sus colaboradores haciendo uso de metodologías como es el trabajo en casa para continuar operando, por lo que esta modalidad en Colombia se encuentra reglamentado por la ley 2088 de 2021 la cual busca regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Sin embargo, la ley 2088 del 2021 define el trabajo en casa como aquellos trabajadores que laboran desde cualquier lugar al habitual con las herramientas tecnológicas pertinentes, aclarando si son requeridas por la labor que el colaborador ejecuta, además del consenso en el que se llega con el empleador de si existe una asistencia necesaria en los establecimientos de la compañía para hacer el respectivo seguimiento de funciones correspondientes, actualización o mantenimiento de herramientas tecnológicas o entre otras actividades que requieran la presencialidad. En consecuencia, se emite el Decreto 0884 de 2012 el cual establece las condiciones laborales especiales del trabajo en casa que regirán

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

las relaciones entre empleadores y trabajadores y se crea la comisión asesora del trabajo en casa.

Encargada de brindar acompañamiento técnico a entidades públicas y privadas en la implementación a través de asesorías, conferencias y talleres; en el mismo año de emitido el decreto y creada la comisión, el Ministerio de las Tics y el Ministerio del trabajo (2012) lanzan el “Libro Blanco: ABC del Teletrabajo en Colombia” el cual busca aportar a los procesos de innovación profesional, aumento de la productividad, calidad de vida de los trabajadores, protección del medio ambiente, mejoramiento de la movilidad en las ciudades y generación de procesos de calidad frente a los compromisos con el mercado internacional de bienes y servicios, aprovechando el avance de la tecnología del país derivado de la apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Según Baruch y Nicholson refieren que hay 4 factores que influyen en el trabajo en casa son los factores individuales, factores laborales, factores organizacionales y factores familiares y de casa, cada uno de ellos deben cumplirse para que el trabajo en casa sea factible y eficaz (Belzunegui y Erro-Garcés, 2020).

Por ejemplo el factor familiar e individual son importantes en la medida que permite que el ser como ente regulador de su propia responsabilidad requiere de su familia para poder obtener el equilibrio entre hijos y trabajo, tiene el espacio de poder gestionar sus actividades dándose un espacio personal; aun así, las encuestas que menciona Baruch y Nicholson determinan que las mujeres eran menos propensas a realizar el trabajo desde casa o desde una ubicación móvil que los hombres, precisamente por la sobrecarga que tal vez pueden llegar a tener.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Dentro del factor organizacional, las operaciones que pueden realizarse de forma remota y en sectores donde el trabajo en casa es una alternativa exitosa para organizar el trabajo, hace que efectivamente la compañía no pare sino todo lo contrario, potencialice su hacer a través de esta alternativa laboral, aun así Belzunegui y Erro-Garcés (2020) refieren que existen aspectos negativos dentro de este marco laboral en los empleados como la interacción social limitada y el aislamiento, lo que puede reducir la productividad e incluso dañar su salud, el aumento de la presión laboral.

El trabajo en casa ha permitido generar una desconexión laboral siendo esta la garantía al derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Con lo anterior logramos establecer que un estudio dio a conocer que el exceso de tiempo libre también puede hacer que los empleados reduzcan su productividad, lo que resulta negativo para la empresa, además de que los estudios también sugieren que a los empleados les es difícil organizar su tiempo de trabajo y encontrar problemas relacionados con la confidencialidad de la información cuando se encuentra en desconexión laboral.

4.2. Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Promoción y prevención de la salud mental: El trabajo en casa se vive sin estrés. (2020)

Introducción: El estrés laboral en la modalidad de trabajo en casa es un fenómeno real y actual que ha encontrado nuevas formas de emerger dado que se viene incorporando cada

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

vez más en Colombia en los últimos años, además es una decisión que cada día implementan más empresas.

Objetivo: Identificar y fomentar la promoción y prevención del estrés laboral en las personas que están vinculados laboralmente o que actualmente trabajan en modalidad de teletrabajo.

Analizar desde la perspectiva investigativa identificar los estilos de vida positivos para la salud.

Resultados: Muestra poblacional del 25 a 55 años aplicando test y encuestas donde se evidenció síntomas fisiológicos como el sueño, problemas musculares, falta de concentración, soledad, aislamiento, frustración, estrés elevado.

Conclusión: La presente investigación logró identificar diferentes factores predisponentes de los diferentes fenómenos reales.

Efectos del trabajo en casa, sobre el bienestar de los trabajadores (2021).

Introducción: Este estudio tiene como finalidad, realizar un estudio documental para analizar dinámicas, las cuales permitan generar evidencia sobre los efectos del trabajo en casa y la salud de los trabajadores.

Objetivo: Identificar, los efectos del trabajo en casa, sobre la salud laboral y salud ocupacional de los trabajadores.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Resultados: con el estudio de 14 artículos los cuales se realizaron entre los años 2000 y 2020 se pudo establecer, que el impacto del trabajo en casa en el bienestar laboral se clasifica en 4 grupos, de mayor a menor prevalencia, optimistas, pesimistas, ambivalentes y escépticos. (Ledesma, 2021)

Conclusión: lo que determina que, los principales temas de interés sobre el trabajo en casa son: el manejo de estrés, los problemas ergonómicos, psicosociales y la capacitación.

Agotamiento emocional, trabajo en casa (2021)

Introducción: Este estudio aclara que el agotamiento, conlleva a implicaciones físicas y psicológicas a profundidad, que conducen a un estado negativo, muy perjudicial, en el individuo.

Objetivo: Analizar el fenómeno del Agotamiento Emocional, respecto a las modalidades de trabajo en el Sindicato del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia.

Específicos: Identificar las características propias del agotamiento emocional. - Medir los niveles de agotamiento emocional en el trabajo en casa. - Establecer la relación que tiene el agotamiento emocional con la edad, el género. (Laura Andrea Ramírez Sánchez, 2020).

Resultados: Para este estudio utilizaron la ECE, (Escala de Agotamiento Emocional), aplicada a una muestra de 79 trabajadores, cuyo porcentaje fue el siguiente: 67% mujeres y 33% hombres, entre 21 y 60 años, se determinó que 22 mujeres y 10 hombres se encuentran en un rango bajo de AE; 12 mujeres y 9 hombres se encuentran en un rango intermedio; 4 mujeres y 8 hombres se encuentran en un rango alto; y 11 mujeres y 3 hombres se rango de

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

riesgo. Es así que las mujeres tienden a tener mayores niveles de AE. Sin embargo, hay que recordar que dentro de la población existen más mujeres que hombres; por agotamiento emocional, trabajo en casa 53 lo que se determina que hay un notable contraste desde el género y este puede tener mayores implicaciones que sería importante indagar desde lo conceptual hasta lo práctico y evidenciable. Continuando con el análisis de la ECE.

Conclusión: este estudio concluyó que los trabajadores en casa tienen un AE agotamiento emocional, trabajo en casa 67 alto y en riesgo a comparación de los tele trabajadores quienes muestran una tendencia de AE bajo. Podemos decir que estos últimos al desarrollar su trabajo bajo los parámetros de estar en constante conexión a internet y herramientas tecnológicas, su manejo de tiempo y horario, su cumplimiento de trabajo son cosas a las cuales estos se encuentran acostumbrados y no representan un punto débil en el desarrollo de sus trabajos. (Laura Andrea Ramírez Sánchez, 2020).

Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa, en tiempos de confinamiento por Covid 19. (2021).

Introducción: Debido a que el confinamiento por Covid 19, llevó a muchos colaboradores a realizar trabajo en casa, lo que conjugó diferentes sensaciones con factores laborales como demandas físicas, emocionales y mentales, lo que lleva a consecuencias en la salud. (Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa, en tiempos de Covid.

Objetivo: El estudio se centró en identificar síntomas relacionados a la fatiga laboral en personas con modalidad de trabajo en casa por COVID-19.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Resultados: El método de evaluación utilizado, fue una escala de fatiga laboral, la cual se aplicó de forma virtual a 511 colaboradores que realizan trabajo en casa, la cual arrojó un resultado de nivel de fatiga de un 47,7% de afectación, al evaluar las dimensiones, fatiga, relacionada con carga física, carga mental, efectos psicofisiológicos, percepción de cambios en las dinámicas de trabajo, experiencias negativas asociadas.

Conclusión: Se evidenció la afectación en cuanto a fatiga laboral, la cual debe ser tratada para evitar el deterioro en la calidad de vida de los colaboradores

Estrategia sobre los factores de riesgo psicosocial por el trabajo en casa en Redes Humanas ante la pandemia por Covid-19. (2021)

Introducción: la investigación pretende dar a conocer la funcionalidad del trabajo en casa, sus características, su implementación y su evolución en los trabajadores que han laborado desde establecimientos corporativos en la modalidad presencial, sin poca incursión al mundo de las TIC, además de los factores psicosociales, a los que se ha tenido que ver inmersos debido a la “no costumbre” del trabajo virtual.

Objetivo: Identificar los efectos psicosociales que ha generado el trabajo en casa al personal del área de selección de una empresa de servicios temporales a consecuencia de la pandemia por COVID-19.

Resultados: Mediante la aplicación de la batería psicosocial de la Universidad Javeriana, aprobada por el ministerio de trabajo se encontró inexistencia de recompensas motivacionales, incremento de las responsabilidades, tiempo laborado, no claridad en las

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

instrucciones brindadas, dichas variables favorecen al estrés en un 60% entre niveles medio y bajo y un 40% en los niveles altos

Conclusión: Finalmente, para definir las actividades de la estrategia a proponer con el fin de mitigar riesgos psicosociales ocasionados por el trabajo en casa en la muestra evaluada ante el marco de la pandemia del covid-19, se analizó los resultados de las encuestas aplicadas y así indicar la importancia de que el área de seguridad y salud en el trabajo de la compañía realice el plan de acción acompañado de profesionales en el área de la psicología, donde se incluya un programa de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial en condiciones de salud con el fin de prevenir aquellos riesgos de nivel alto y muy alto que ocasionan inestabilidad, falta de comunicación y entendimiento de las funciones propias del rol, además de las relaciones laborales que por el confinamiento generaron distanciamiento entre áreas y efectividad en los procesos en la temporal Redes Humanas S.A.

Salud mental y trabajo en casa en tiempos de pandemia. (2021)

Introducción: En tiempos de pandemia por COVID-19, el distanciamiento social ha sido y es una respuesta a la amenaza sanitaria recomendada por la Organización Mundial de la Salud. Como consecuencia, se ha incrementado de forma inesperada el teletrabajo siendo, para muchas personas, una experiencia nueva. Si bien puede tener numerosos beneficios, también muestra una serie de desventajas que pueden comprometer la salud física y mental de las personas que están en trabajo en casa.

Objetivo: Revisión de los diferentes estudios internacionales en torno a las implicaciones del teletrabajo ha tenido en las personas.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Resultados: Las personas de clase baja que se han sentido decaídas, deprimidas o sin esperanza durante la pandemia, son casi el doble que aquellas que se identifican de clase alta. Diferencia que también se aprecia también en el incremento del consumo de ansiolíticos, así como en los nuevos diagnósticos de depresión. La pandemia ha tenido importantísimas consecuencias en los ámbitos social y económico, especialmente en los colectivos más vulnerables.

Conclusión: El riesgo de padecer problemas tanto físicos como de salud mental. Para prevenirlo, es muy importante establecer una rutina de trabajo durante el día para ser más eficiente y poder ejecutar todas las actividades planificadas, además de establecer horarios realizando pausas. Siempre que sea posible, establecer conversaciones periódicas con los equipos de trabajo, desconectar al terminar la jornada, integrar la vida social y familiar procurando, eso sí, generar espacios para los autocuidados.

4.3.Marco legal

Ley 2088 Congreso de la República. La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria del sector privado y las condiciones laborales.²⁰²¹ Con esta ley logramos establecer que en Colombia ya se cuenta con elementos jurídicos para proteger el empleo en el marco de situaciones ocasionales como la generada por la pandemia del Covid-19, cuando se presenten casos de emergencia sanitaria.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Ley 1562 Sistema de riesgos laborales en materia de salud ocupacional. Se define un Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades, normas y procedimientos a seguir para lograr la prevención y protección de todos los trabajadores ante las enfermedades y accidentes a los que se enfrentan en su ámbito laboral. 2012 tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Decreto 884 Especifica condiciones y aspectos laborales del trabajo en casa, así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo de trabajo en casa las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLS y la Red de Fomento para el teletrabajo. 2012 este decreto establece las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 2. Determinar los días y los horarios en que el colaborador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal una Infraestructura de telecomunicaciones con acceso a equipos de computación, capacitación, incentivos.

Resolución 2886 Ministerio del trabajo Red nacional del fomento al trabajo en casa y dicta otras disposiciones propiciado la transformación de las relaciones laborales, permitiendo a los empleados tener control sobre su tiempo y sus objetivos, y brindando a las organizaciones mayor productividad derivada del aumento en la calidad de vida de los trabajadores gracias al teletrabajo. 2012 busca fomentar comisiones departamentales de

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

competitividad, en donde se tenga en cuenta políticas salariales y laborales y la implementación de políticas públicas para el fomento del teletrabajo. Atención a la legislación vigente en materia jurídica, de riesgos laborales y relaciones con los sindicatos.

5. Metodología

Con esta investigación queremos implementar un plan de intervención en donde logremos identificar y disminuir ciertas emociones en cuanto a salud mental y así impactar frente a problemas en la salud física que también se generan al trabajar en esta modalidad como lo son el sedentarismo, malas posturas y las afectaciones que trae a el núcleo familiar de cada trabajador para identificar de manera oportuna los riesgos, las afectaciones y las recomendaciones que realizaremos a la organización para mejorar el bienestar laboral de los colaboradores.

Por lo tanto, utilizaremos instrumentos de medición como son encuestas para obtener datos estadísticos que permitan identificar las afectaciones psicoemocionales que se generan dentro de las jornadas laborales como consecuencia de la exposición a un ambiente laboral de teletrabajo es de anotar que durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo como es:

El trabajo que regula el Código sustantivo del trabajo es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo, relativos al horario y la jornada laboral.

Como es:

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Es importante resaltar que en Colombia el trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes, todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.

Es importante destacar que durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el colaborador o trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

5.1. Enfoque y alcance de la investigación

Nuestro proyecto busca realizar un análisis de enfoque mixto de factores con efectos psicoemocionales de los trabajadores de la compañía JobAndTalent específicamente en las áreas de Seguridad social, nómina y facturación, esto con el fin de realizar una oportuna interacción e identificación de falencias y/o fortalezas que se presentan dentro de esta organización,

Nuestro alcance está enfocado a la identificación de causas y efectos físicos y emocionales de nuestros colaboradores de la organización Job And Talent durante la realización de trabajo en casa, aplicando herramientas de evaluación para la valoración del estado psicoemocional y así diseñar un plan de intervención que permita desde el área de la seguridad y salud en el trabajo realizar un plan de mejora para disminuir el estrés, ansiedad debido a la alta carga laboral de su cargo.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el colaborador, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública. (Artículo 8 de la ley 2088 de 2021 p.2).

Es deber de la organización proteger y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación inadecuada al desarrollo de sus funciones.

5.2.Población y muestra

La muestra del presente proyecto se desarrollará con una población de 20 trabajadores de los cuales son 7 hombres y 13 mujeres entre las edades de 18 a 45 años de edad, de estrato 2, quienes llevan alrededor de 5 años de antigüedad en sus cargos desempeñados en la parte administrativa del área de Seguridad social, nómina y facturación de la compañía JobAndTalent, colaboradores que han estado trabajando en la modalidad de trabajo en casa correspondiente a los períodos 2020-2022.

5.3.Instrumentos

Para la recolección de los datos utilizaremos una encuesta compuesta por 20 preguntas las cuales se utilizarán para evidenciar el comportamiento que tienen los colaboradores de la empresa JobAndTalent dentro de sus labores de trabajo en casa que realizan esta labor durante los últimos dos años correspondiente a los períodos 2020 a 2022. Y que ha tenido el gobierno como emergencia sanitaria y con el distanciamiento social;

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

nuestro diseño de la encuesta se aplicará de forma presencial y con el cual se realizarán las gráficas con el fin de validar la información y realizar posterior a esto la interpretación por parte del grupo de investigación.

El instrumento es propio y se diseñó por parte de nuestro grupo de investigación y se generó la validación con 2 profesionales especializados en el tema de Sistema de Gestión seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), y la supervisión de nuestro Docente quien nos permitió conocer inicialmente si requiere de alguna modificación y posterior a esto quedar habilitado para aplicar a los trabajadores de la organización.

5.4.Procedimientos.

El procedimiento para esta investigación se llevó a cabo en las siguientes fases:

Fase 1: Se inicia con una reunión al director del área de Nómina, Facturación y Seguridad social de la empresa JobAndTalent donde se socializa la aplicación del instrumento, consentimiento y el procedimiento a realizar notificando que esta actividad es con fines educativos, siendo esta tratada de manera confidencial, una vez obtenido el aval, se da a conocer el formato a aplicar, indicando el objeto de las encuestas, la metodología y los requisitos de información de datos personales.

Fase 2: Se solicitarán los permisos de aplicación de la encuesta y de visitas a la organización por medio de cartas y dirigidas a los jefes de los departamentos involucrados.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Fase 3: Se realizará una reunión con los colaboradores a quienes se les aplicará la encuesta y se les comenta los beneficios que tienen para la investigación para que finalmente se logre analizar causas y efectos psicoemocionales que afectan al personal que está en la modalidad de trabajo en casa y así puedan realizar pausas activas y ejercicios que permitan mejorar sus condiciones emocionales y laborales.

Fase 4: Se Recopila la información de las encuestas para el respectivo análisis, seguido de la tabulación de datos, análisis de resultados según información recolectada, elaboración de informe de resultados, definir las actividades para establecer una estrategia sobre factores psicosociales y por último conclusiones.

5.5. Análisis de información.

1. Diligenciada la encuesta se realizará la respectiva graficación y análisis de la información en Excel
2. Se realizará la entrega del informe en Word con el análisis de la información
3. Se entregará las recomendaciones que puede realizar la compañía para el mejoramiento del bienestar de sus colaboradores.

5.6. Consideraciones éticas

Para el desarrollo de esta investigación se tuvieron en cuenta las consideraciones que permiten el desarrollo ético de la misma, por lo tanto, se hace uso del consentimiento informado y de material creado y avalado por los dos profesionales expertos evaluadores. También se tuvieron en cuenta la protección de quienes participan en el desarrollo de la

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

investigación y se les informó el motivo y los procesos que son netamente académicos y que se llevarán a cabo durante esta investigación, como lo estipulan los artículos 6 y 9 de la Resolución 8430 del Ministerio de Salud, así mismo la protección y tratamiento de datos personales suministrada para efectos de esta investigación.

Lo anterior en cumpliendo con los principios de confidencialidad y finalidad del artículo 4 y en la autorización del uso de los mismos estipulada en el artículo 9 de la Ley 1582 de 2012. Esta investigación se clasificó en el término de sin riesgo (Res 8430) y que no pretende modificar de forma intencionada los aspectos físicos, biológicos, sociales o psicológicos de quienes participan en este proyecto.

6. Cronograma

En nuestra investigación contaremos con el siguiente cronograma

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Realizar el instrumento (encuesta) generando cada una de las preguntas que se van a realizar.	Mayo	Mayo	Encuesta lista para la posterior validación.
2	Realizar la validación del instrumento con los profesionales y especialistas.	Mayo	Mayo	Encuesta validada por expertos en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND

TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

3	Solicitar los permisos a la compañía de visitas para indicar las interacciones que se tendrán durante el proceso	Mayo	Mayo	Consentimiento según formato de la universidad firmado por representante de la compañía
4	Realizar la reunión con los jefes de área para mostrar el instrumento a aplicar y su procedimiento	Junio	Junio	Acta de reunión y registro fotográfico.
5	Aplicar el instrumento (Encuesta) a los colaboradores seleccionados dentro de la organización.	Junio	Junio	No aplica
6	Realizar la tabulación de las respuestas obtenidas	Junio	Junio	Informe cuantitativo de los resultados.
7	Realizar el análisis de la información	Junio	Junio	Informe cualitativo de los resultados.
8	Realizar el informe final para entregar a la organización	Julio	Julio	Informe con metodología mixta de los resultados.
9	Realizar la socialización de los datos obtenidos con la organización y promover estrategias con el fin de mejorar el bienestar de los colaboradores.	Julio	Julio	No aplica
10	Sustentación del proyecto para obtener el grado de especialistas en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.	Agosto	Agosto	Trabajo escrito finalizado.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND
TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

7. Presupuesto

Para la implementación de nuestro proyecto tendremos el siguiente presupuesto.

RUBROS	Rubros propios	Contrapartida empresa	Total
1. Personal: Recurso humano para diseño de Propuesta de Estudiantes de especialización de Riesgos laborales y Gerencia en SST.	50.000	N/A	200.000
2. Equipos: Equipos de computo	50.000	N/A	200.000
3. Software: Programa para tabular información y realizar encuestas	N/A	N/A	N/A
4. Materiales e insumos: Papel para impresión de proyecto, impresiones de encuestas.	\$ 20.000	N/A	\$20.000
5. Viajes nacionales	N/A	N/A	N/A
6. Viajes internacionales	N/A	N/A	N/A
7. Salidas de campo	N/A	N/A	N/A
8. Servicios técnicos: Profesional en psicología con licencia en Seguridad y Salud en el trabajo.	\$ 50.000	N/A	100.000

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND
TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

9. Capacitación	N/A	N/A	N/A
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	N/A	N/A	N/A
11. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	N/A	N/A	N/A
12. Propiedad intelectual y patentes	N/A	N/A	N/A
13. Otros: Servicio de internet.	\$180.000	N/A	180.000

TOTAL: 700.000

8. Resultados y discusión

RESULTADOS

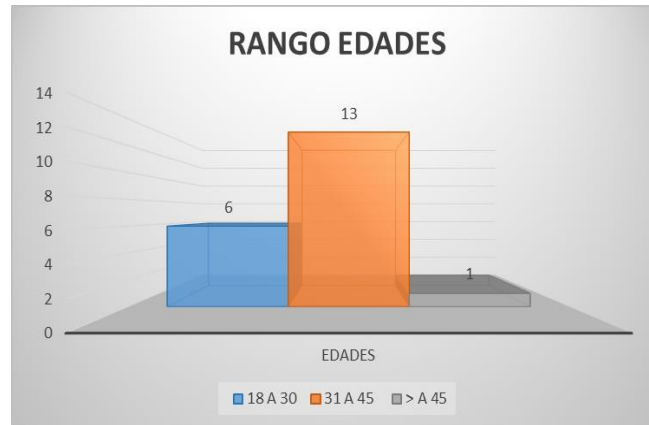
La información recolectada fue procesada a través de la encuesta diseñada por el grupo de investigación y se tabulo por medio de un macro Excel con sus respectivos valores; la cual arrojó la siguiente información, se analizará punto por punto:

RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

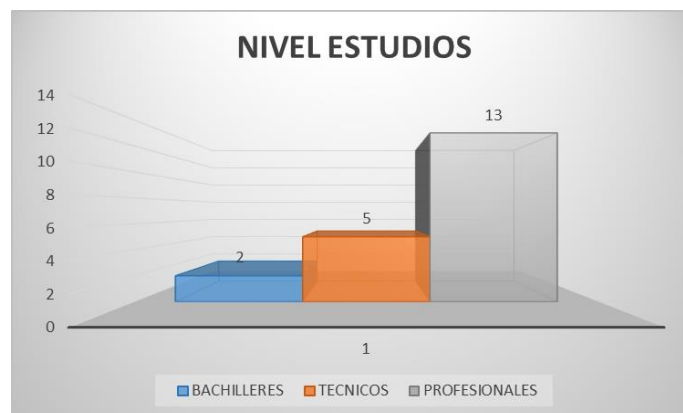


IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

De los 20 colaboradores encuestados se evidencio que el 65% son de género femenino y el 35% son de género masculino.



De los 20 colaboradores encuestados se evidenció que el 65% están en un rango de edad de 31 a 45 años, 30% están en un rango de edad de 18 a 30 años, 5% están en un rango de edad mayor de 45 años.



De los 20 encuestados se evidencio que el 65% tienen formación profesional, el 25% tienen formación en carreras técnicas, el 10% tiene formación básica bachiller.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Figura 1.



Análisis: Se formula la presente pregunta ya que el dolor de cabeza es el síntoma que más predomina en el estrés laboral; Se logró evidenciar que el 60% de los participantes han sufrido dolor de cabeza, un 5% siempre y un 35% nunca y casi nunca; lo que quiere decir que más del 50 % de la población encuestada ha presentado este síntoma físico. (Ver figura 1).

Figura 2.



Análisis: La presente pregunta se formuló a fin de realizar un sondeo de sentimiento de desánimo frente a la modalidad de trabajo en casa; Se logró evidenciar que el 25% de los encuestados han presentado sentimientos de desánimo y el 75% no ha presentado sentimientos de desánimo frente a laborar en modalidad de trabajo en casa; indicando que el 75% de los encuestados se sienten animados con la modalidad de trabajo. (Ver figura 2).

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Figura 3.



Análisis: La presente pregunta se formuló a fin de identificar una de las mayores limitantes al laborar en esta modalidad la cual genera alto grado de malestar emocional y físico como el estrés.

Se logró evidenciar que el 75% de los encuestados ha sentido estrés a causa de dificultades con las herramientas tecnológicas y el 20% casi nunca y 5% nunca; lo que nos indica que el 75% de los encuestados ha sentido estrés frente a la dificultad con las herramientas tecnológicas. (Ver figura 3).

Figura 4

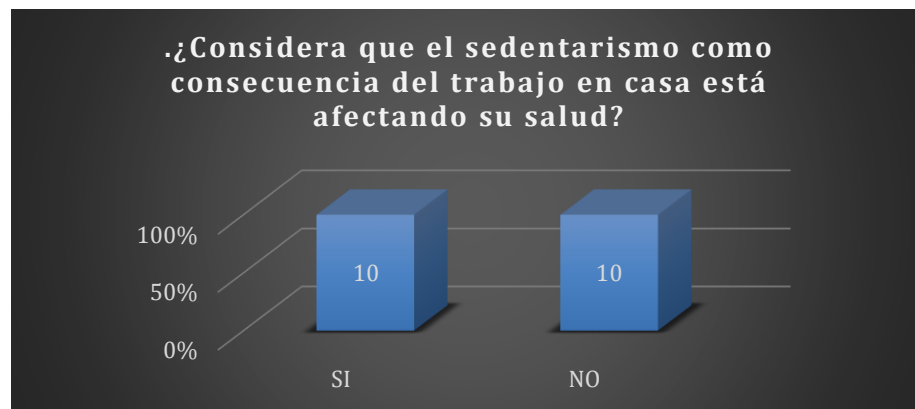


Análisis: La presente pregunta se formula a fin de identificar si se presentan conflictos familiares ya que el hecho de laborar en modalidad trabajo en casa; no permite que haya espacios físicos delimitados entre el trabajo y el espacio del núcleo familiar.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

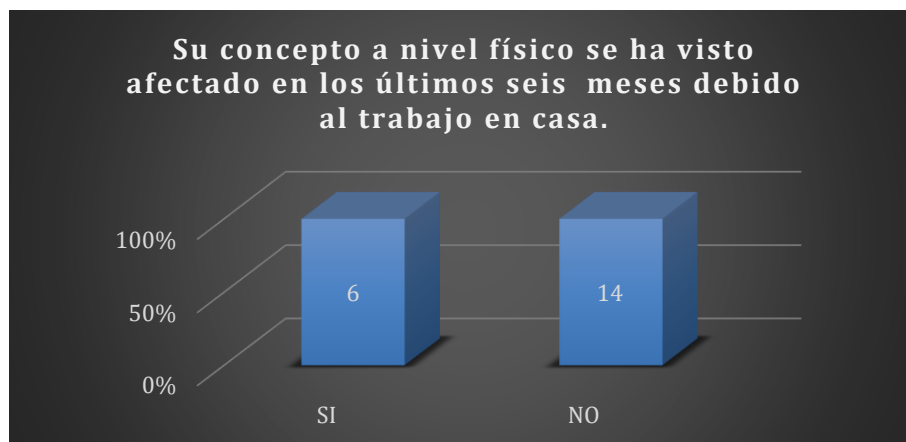
Se logra evidenciar que el 80% de los encuestados no presentan conflictos familiares y el 20% en algunas ocasiones los han presentado; lo que nos permite identificar que el 80% de los encuestados no ha presentado conflictos. (Ver figura 4).

Figura 5



Análisis: Una de las mayores afecciones por el trabajo en casa es la poca actividad física por esta razón se formuló la presente pregunta; se logra evidenciar que el 50% de los encuestados consideran que el sedentarismo ha afectado su salud y el otro 50% no presenta afecciones en su salud. (Ver figura 5).

Figura 6



Análisis: La presente pregunta se formula a fin de identificar si se presentan dificultades de autoimagen en los encuestados secundarios a laborar en modalidad de

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

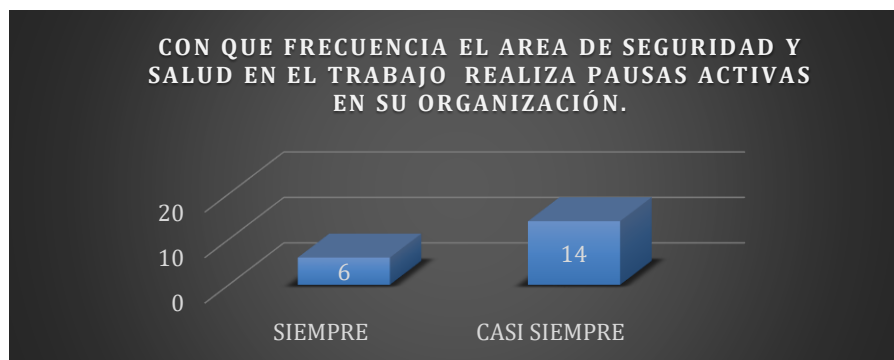
teletrabajo; se logra evidenciar que el 70% no presenta dificultad con su autoimagen y el 30% si presenta dificultades con su autoimagen. (Ver figura 6).

Figura 7



Análisis: La presente pregunta se formula a fin de identificar si se presentan sentimientos de temor hacia una posible pérdida laboral, lo que conlleva a desarrollar malestar emocional, se logra evidenciar que el 85% no siente temor y que el 15% si ha sentido temor de una pérdida laboral. (Ver figura 7).

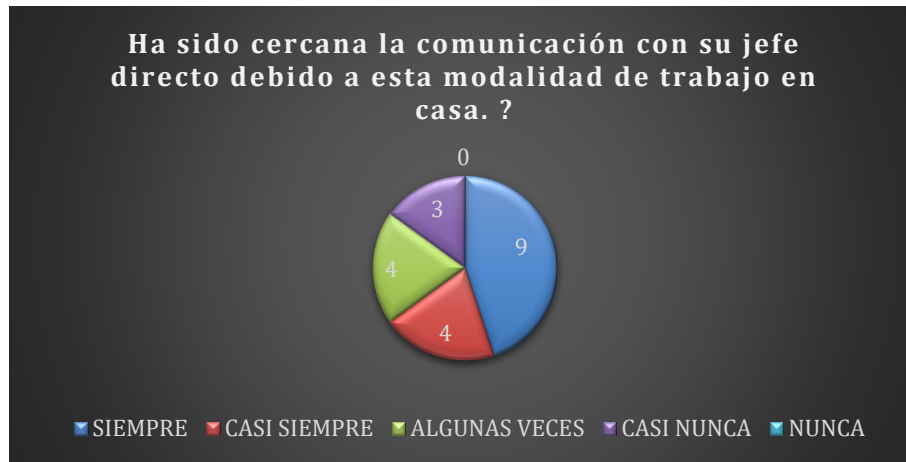
Figura 8



Análisis: Se formula la presente pregunta ya que deseamos conocer con qué frecuencia el área de seguridad y salud en el trabajo realiza pausas activas en esta organización; Se logró evidenciar que el 30% de los encuestados siempre les han realizado pausas activas y 70% casi siempre les han realizado pausas activas, (ver figura 8).

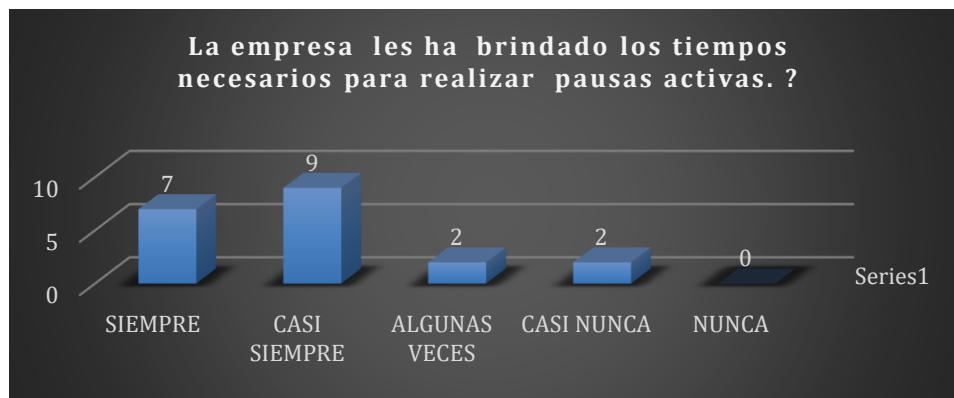
IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Figura 9



Análisis: La presente pregunta se formuló a fin de identificar si ha sido cercana la comunicación con su jefe directo debido a esta modalidad de trabajo en casa, se logró evidenciar que el 45% de los encuestados ha tenido comunicación directa con su jefe, el 20% casi siempre, 20% algunas veces, 15% casi nunca y el 0% nunca; lo que nos indica que el 45% de los encuestados ha logrado tener un contacto directo con su jefe en la organización debido a la modalidad de trabajo en casa. (Ver figura 9).

Figura 10



Análisis: Se formula la presente pregunta con relación si la empresa les ha brindado los tiempos necesarios para realizar pausas activas, por lo anterior se obtuvo los

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

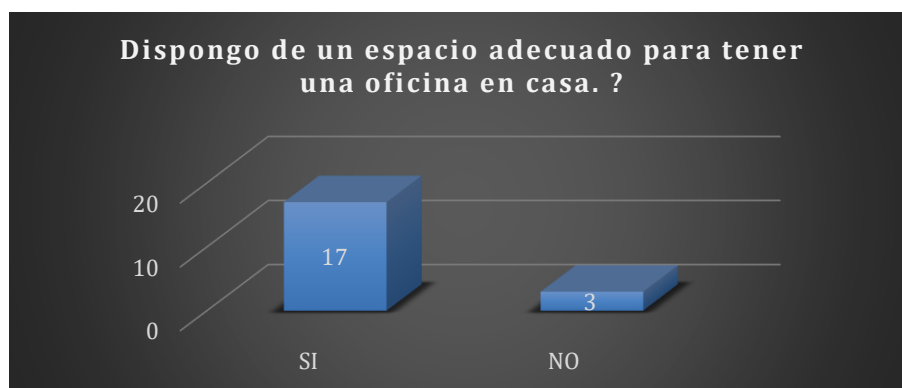
siguientes resultados Se logró evidenciar que el 35% de los encuestados siempre la empresa les ha brindado el espacio para las pausas activas, 45% casi siempre, 10 % algunas veces, 10 % casi nunca han realizado pausas activas, (ver figura 10).

Figura 11



Análisis: Con relación a la pregunta tengo claro qué es el trabajo en casa, nuestros encuestados respondieron así: 95% conocen y tienen claro que es el trabajo en casa, 5% No conoce que es el trabajo en casa y desconocen algunas normas. (Ver figura 11).

Figura 12



Análisis: Se formula la presente pregunta, dispongo de un espacio adecuado para tener una oficina en casa; Se logró evidenciar que el 85% de los participantes cuentan con un lugar adecuado en su casa para instalar su oficina y el 15 % no cuentan con un lugar adecuado para esta modalidad de trabajo. (Ver figura 12).

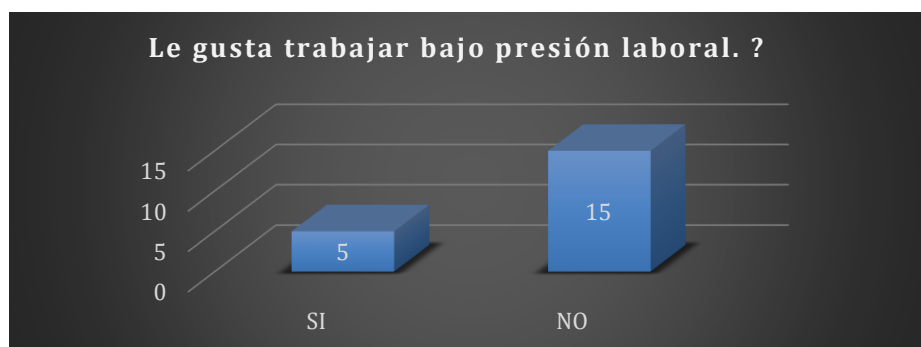
IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Figura 13



Análisis: Con relación a la pregunta soy autónomo, puedo gestionar mi tiempo laboral, nuestros encuestados respondieron de la siguiente manera, 55% respondieron siempre, 35% casi siempre y el 10% algunas veces, lo que deduce que más de la mitad de los encuestados tiene excelente manejo de su tiempo laboral. (ver figura 13).

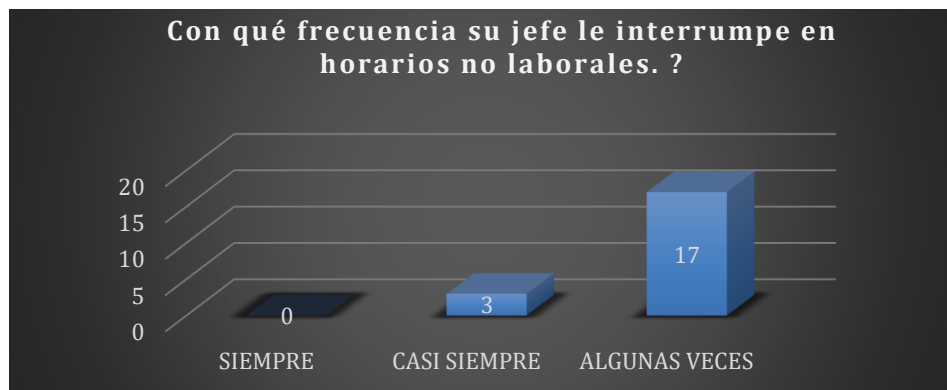
Figura 14



Análisis: La presente pregunta se formula a fin de identificar si le gusta trabajar bajo presión laboral, obteniendo como resultado 25 % si le agrada trabajar bajo presión y el 75 % no le agrada trabajar bajo presión. (Ver figura 13).

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

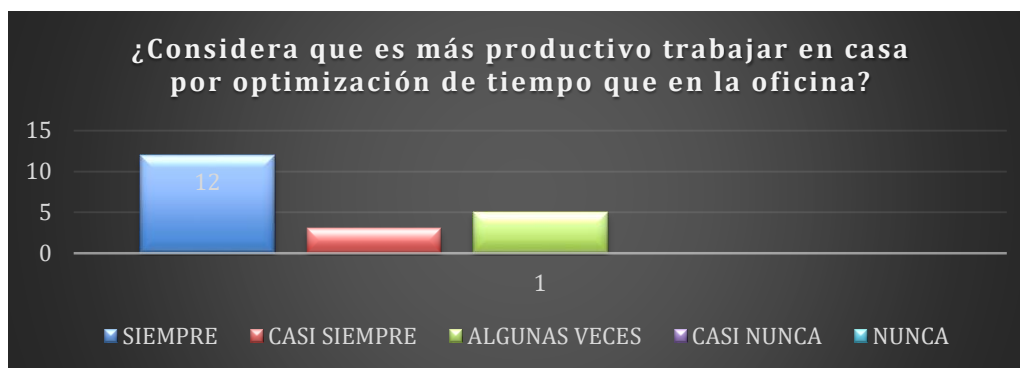
Figura 15.



Análisis: Debido a que, en la modalidad de trabajo en casa, no se tiene contacto visual con su jefe, por lo que se puede presentar la descontextualización en el horario laboral, por este motivo se les preguntó a los encuestados, con qué frecuencia su jefe interrumpe en horarios no laborales, el 85 % dice que algunas veces, mientras que el 15% respondió que casi siempre se presenta interrupción de su jefe en horarios no laborales.

Este resultado nos permite evidenciar, que el 85% de los encuestados manifiesta la no interrupción de su jefe en horarios laborales. (Ver figura 15).

Figura 16.

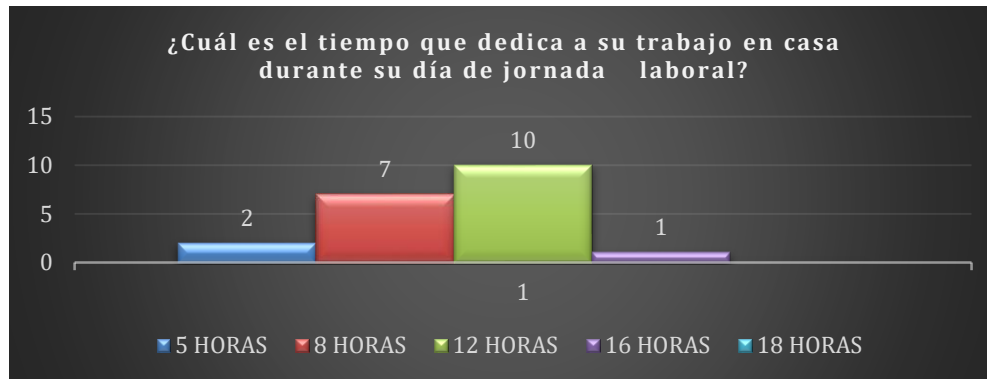


Análisis: Debido a que se puede presentar el ahorro en tiempos de desplazamiento de la casa al trabajo, se le preguntó a los encuestados, si consideran que es más productivo trabajar en casa, que, en la oficina, por optimización de tiempo, el 60% respondió que siempre, el 30% dijo que algunas veces y el 10% de los encuestados, contestaron casi siempre.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

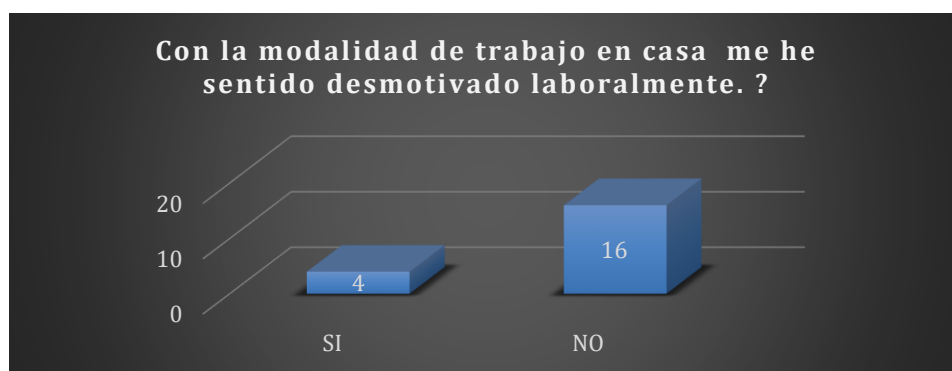
De Acuerdo con este resultado se evidencia, que el 100% de los encuestados no consideran que sea más productivo el trabajo en casa por optimización de tiempo. (Ver figura 16).

Figura 17



Análisis: Siendo conscientes de que se pueden presentar dificultades en el manejo del tiempo, se les preguntó a los encuestados, cuál es el tiempo que dedica a su trabajo en casa durante la jornada laboral, el 50% respondieron que dedican 12 horas, el 35% 8 horas, el 10% 5 horas y el 5% de los encuestados, respondió que dedican 16 horas a su labor de trabajo en casa. Teniendo en cuenta el porcentaje de resultados en esta pregunta, se puede evidenciar, que el 65% de los encuestados laboran más de 8 horas diarias en modalidad de trabajo en casa. (Ver figura 17).

Figura 18.



Análisis: Debido a que se puede presentar desmotivación laboral en algún momento, bien sea por la escasa posibilidad de relacionarse con los compañeros o por temas económicos y otros temas que en cada uno de los colaboradores se puede presentar,

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

se les preguntó a los encuestados, si con la modalidad de trabajo en casa, se han sentido desmotivados, el 80% de los encuestados respondió que no, mientras que el 20% de los encuestados respondió que sí se han sentido desmotivados laboralmente.

Teniendo en cuenta los resultados en esta pregunta, se puede decir que el 80% de los encuestados no se han sentido desmotivados por la labor de trabajo en casa. (Ver figura 18).

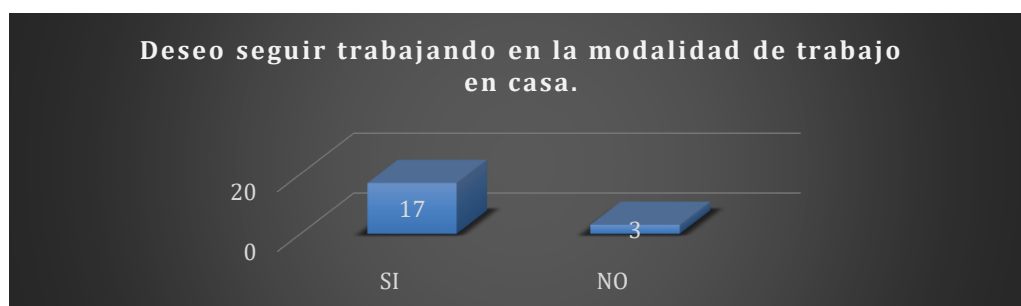
Figura 19



Análisis: Teniendo en cuenta la posibilidad que la cercanía con los compañeros de trabajo por estar en la modalidad de trabajo en casa, se pudiera ver afectada, se le preguntó a los encuestados, si prefiere trabajar solo, o en equipo, a lo que el 75% de los encuestados respondieron que prefiere trabajar en equipo mientras que el 25% de los encuestados, respondió que prefieren trabajar solos.

Evaluando los resultados obtenidos en esta pregunta se logra identificar que el 75% de los encuestados prefieren el trabajo en equipo, variable importante a potencializar dentro de la organización. (Ver figura 19).

Figura 20



Análisis: Teniendo en cuenta que para algunos de los colaboradores les puede resultar beneficioso el hecho de estar laborando en casa, se indaga la posibilidad de

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

preferencia por esta modalidad laboral, por lo que se les preguntó a los encuestados, si desean seguir trabajando en la modalidad de trabajo en casa, el 85% de los encuestados, respondió que si desean seguir trabajando en la modalidad de trabajo en casa, frente a un 15%, quienes respondieron que no desean seguir en esta modalidad.

Se logra evidenciar que la mayoría de los encuestados están a gusto con laborar en esta modalidad de trabajo. (Ver figura 20).

Desarrollo de los objetivos

Objetivo general

Identificar el impacto psicoemocional que genera el trabajo en casa en los colaboradores de la empresa Job and Talent en la ciudad de Bogotá en el periodo 2020 a 2022.

Desarrollo

Para dar cumplimiento al objetivo nos enfocamos en la identificación de causas y efectos físicos y emocionales de nuestros colaboradores de la organización Job And Talent durante la realización de trabajo en casa, aplicando herramientas de evaluación para la valoración del estado psicoemocional y así diseñar un plan de intervención que permita desde el área de la seguridad y salud en el trabajo realizar un plan de mejora para disminuir el estrés, ansiedad debido a la alta carga laboral de su cargo.

Hallazgos

El dolor de cabeza es el síntoma que más predomina en el estrés laboral; Se logró evidenciar que el 60% de los participantes han sufrido dolor de cabeza, un 5% siempre y un 35% nunca y casi nunca; lo que quiere decir que más del 50 % de la población encuestada ha presentado este síntoma físico. (Ver figura 1).

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Se logró evidenciar que el 75% de los encuestados ha sentido estrés a causa de dificultades con las herramientas tecnológicas y el 20% casi nunca y 5% nunca; lo que nos indica que el 75% de los encuestados ha sentido estrés frente a la dificultad con las herramientas tecnológicas. (Ver figura 3).

Conclusiones

Se indica a la organización realizar actividades, tales como la implementación de pausas activas y actividades concernientes al área de seguridad y salud en el trabajo, que se encuentran definidas en el cronograma del plan de acción de la organización, con el fin de mejorar aspectos encontrados en los resultados de la investigación.	Responsable SST
Realizar de acuerdo a los hallazgos encontrados en la aplicación de la encuesta y después de su respectivo análisis, la implementación acompañada y dirigida por parte de un colaborador del área de seguridad y salud en el trabajo de las pausas activas.	Responsable SST

Objetivos específicos

Objetivos específicos1. Identificar los factores que impactan psicoemocionalmente a los trabajadores de la empresa Job and Talent que laboran en la ciudad de Bogotá correspondiente a los periodos 2020-2022.

Desarrollo

Para el desarrollo de esta actividad, utilizaremos una encuesta compuesta por 20 preguntas las cuales se utilizarán para evidenciar el comportamiento que tienen los colaboradores de la empresa JobAndTalent dentro de sus labores de trabajo en casa que realizan esta labor durante los últimos dos años correspondiente a los periodos 2020 a 2022. Y que ha tenido el gobierno como emergencia sanitaria y con el distanciamiento social;

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

nuestro diseño de la encuesta se aplicará de forma presencial y con el cual se realizarán las gráficas con el fin de validar la información y realizar posterior a esto la interpretación por parte del grupo de investigación.

El instrumento es propio y se diseñó por parte de nuestro grupo de investigación y se generó la validación con 2 profesionales especializados en el tema de Sistema de Gestión seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), y la supervisión de nuestro Docente quien nos permitió conocer inicialmente si requiere de alguna modificación y posterior a esto quedar habilitado para aplicar a los trabajadores de la organización

Conclusión

Los colaboradores, aunque se encuentran satisfechos dentro de la organización desde la modalidad trabajo en casa, se identifica que desean realizar trabajos en equipo en modalidad presencial, en donde puedan interactuar entre ellos y lo cual les permitirá tener mejores relaciones interpersonales y fortalecer vínculos laborales.	Realizar Cronograma de actividades
Potencializar los factores protectores identificados en la encuesta psicoemocional, como los son; las demandas emocionales y apoyo del núcleo familiar, como elementos base para prevenir los niveles de estrés, mediante actividades de bienestar que involucren la familia, y así aplicar el plan de intervención diseñado para mitigar los aspectos psicológicos dando prioridad a las actividades que impactan directamente los niveles de riesgo más altos anteriormente identificados.	Departamento de bienestar social de la organización.

Objetivos específicos2. Generar un análisis descriptivo mixto, de los resultados de la aplicación de la encuesta en los colaboradores durante su jornada laboral.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Desarrollo

Tomamos en cuenta el diligenciamiento del instrumento por parte del personal tomado como muestra, donde se realizó el análisis de cada una de las 20 preguntas que conforman el instrumento y donde se identificó como datos relevantes:

- Estrés laboral
- Desmotivación
- Sedentarismo
- Dificultades con las herramientas tecnológicas
- Falta de Seguimiento al sistema de Gestión de riesgos en Seguridad y salud en el trabajo

Conclusión

Aunque la compañía cuenta con su departamento de seguridad y salud en el trabajo se recomienda realizar un seguimiento oportuno para validar si los controles existentes para los riesgos vigentes son oportunos en el momento que el personal retorne nuevamente a labores presenciales y si los puestos de trabajo cuentan con las herramientas necesarias para realizar sus labores y con las normas mínimas de seguridad y ergonómicas.	Responsable GR-SST
Se recomienda buscar apoyo de la administradora de riesgos laborales (ARL) que tiene la organización para ejecutar inspecciones a los puestos de trabajo para identificar la necesidad de realizar ajustes a las condiciones ambientales, así como ajustes a los elementos complementarios al puesto de trabajo como lo son descansa pies, altura de pantallas, sillas con características ergonómica, los cuales deben velar por el cumplimiento de los mismos dentro del domicilio del colaborador.	Responsable GR-SST

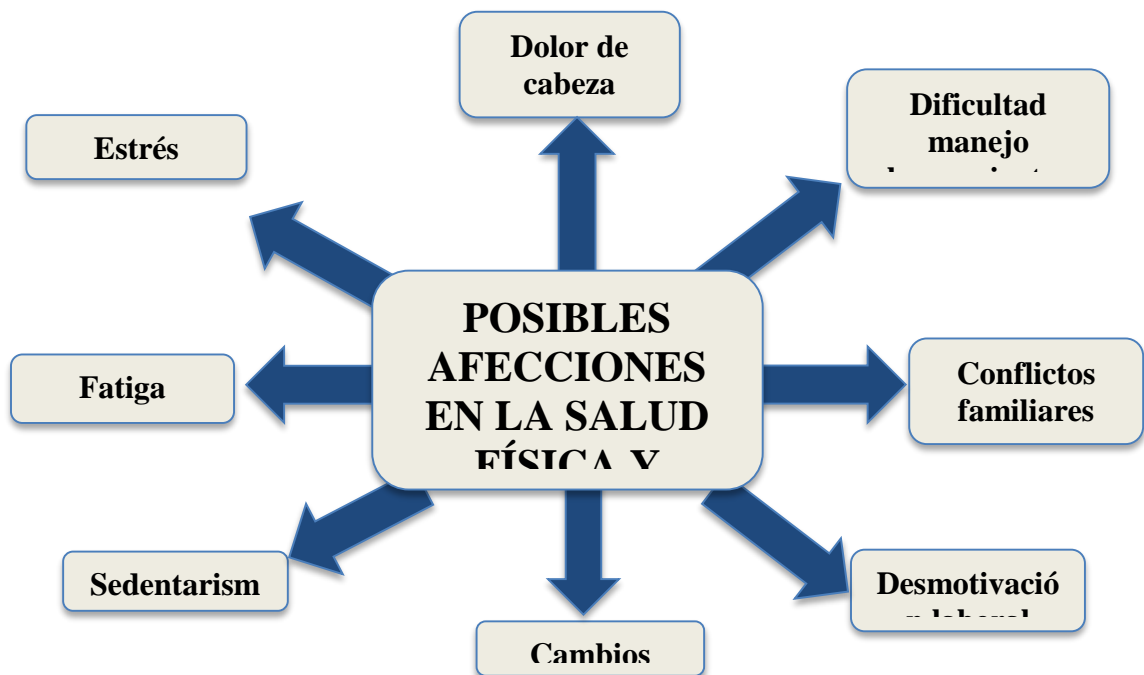
Objetivos específicos3. Conceptualizar a la organización acerca del impacto generado y la afectación en la salud física de los colaboradores que se tomaron como muestra.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Desarrollo

1. Se realizará la entrega del informe en Word con el análisis de la información
2. Se entregará las recomendaciones que puede realizar la compañía para el mejoramiento del bienestar de sus colaboradores.

Con la aplicación del instrumento previamente validado se logró evidenciar que los colaboradores desean continuar laborando en la modalidad trabajo en casa, pero se debe generar un plan de intervención enfocado a los aspectos psicoemocionales, verificación de los puestos de trabajo dentro de sus casas, valoraciones físicas, generar estrategias que permitan realizar un control de las jornadas laborales diarias a fin de velar por el bienestar físico y mental de cada trabajador.



Elaborado por Edilma Téllez. (2022).

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND
TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

DISCUSIÓN.

<p>Politécnico Gran Colombiano Chisco (Torres, O, (2020).</p> <p>INVESTIGACIÓN No 1</p>	<p>Artículo publicado por la revista digital Scielo, (2021).</p> <p>INVESTIGACIÓN No 2</p>	<p>INVESTIGACIÓN PROPIA</p>
<p><i>Test y encuestas donde se evidenció síntomas como:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Síntoma fisiológico como el sueño. - Problemas musculares. - Falta de concentración. - Soledad, - Aislamiento. - Frustración. - Estrés elevado. <p>Referencia.</p> <p>Chisco Torres, O., Galvis González, M., Guerrero Santamaría, P., Roza Parra., P. (2020). <i>Promoción y prevención de la salud mental el teletrabajo se vive sin estrés,</i> https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1974.</p>	<p><i>Escala de fatiga laboral la cual arrojó un resultado de:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de fatiga un 47,7% de afectación, al evaluar las dimensiones: - Fatiga, relacionada con carga física. - Carga mental. - Efectos psicofisiológicos. - Percepción de cambios en las dinámicas de trabajo. - Experiencias negativas asociadas. <p>Referencia.</p> <p><i>Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa, en tiempos de confinamiento por Covid 19.</i> (3 de diciembre de 2021). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000400309</p>	<p><i>Según resultados de nuestra investigación, existe prevalencia en:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - dolor de cabeza, - Sentimientos de desánimo. - Estrés. - Afectación a la salud por sedentarismo. - Conflictos familiares. - Deficiencia en pausas activas. - Exceso en cantidad de horas destinadas a la labor de trabajo en casa. - Existen interrupciones por el jefe inmediato en horas no laborales. - En mayor porcentaje les gusta trabajar en equipo. - Cuentan con lugar de trabajo adecuado en casa. - Son autónomos en su tiempo y desean seguir desempeñando la labor de trabajo en casa.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Los síntomas antes mencionados contrastan con los resultados obtenidos en la investigación número 1 del Politécnico Gran Colombiano Chisco (Torres, O, (2020) y la investigación 2 Artículo publicado por la revista digital Scielo, (2021), y se manifiestan con mayor frecuencia los dolores musculares, estrés elevado, sueño, entre otros, son similares, Fatiga, relacionada con carga física., carga mental, efectos, psicofisiológicos, percepción de cambios en las dinámicas de trabajo, experiencias negativas asociadas.

- ❖ Síntomas físicos asociados a estrés.
- ❖ Desmotivación laboral.
- ❖ Fatiga laboral.
- ❖ Optimización de tiempo.

Con estos hallazgos se evidencia que los colaboradores en las 3 investigaciones laboran más de 8 horas diarias presentando episodios de estrés, dificultad en el concepto de autoimagen, sedentarismo, dificultad en la diferenciación de los horarios de descanso y laborales, dificultad en delimitación del espacio laboral y familiar, y aun así desean continuar laborando en modalidad trabajo en casa ya que no presentan sentimiento de desánimo y consideran que se optimiza el tiempo.

Se considera como equipo de investigación realizar pausas activas y buscar estrategias que permitan abordar aspectos psicoemocionales de los colaboradores, valoraciones a nivel físico por su baja o nula actividad física, velar para que cada colaborador cuente con el espacio y equipos para el desarrollo de sus tareas propias del cargo, desarrollo de actividades de esparcimiento individual y grupal.

Otros resultados son la afectación a nivel familiar, dónde el 20% de los encuestados dicen haber tenido conflictos familiares a causa del trabajo en casa. El 30% de los

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

encuestados manifestó que han presentado afectación en su auto imagen, a causa del sedentarismo, mientras que el otro 70% no dicen, no sentir afectación ninguna en esta área.

Se recomienda adquirir un hábito que permita balancear el trabajo en casa con la vida personal y social y recreativa como es tener horas de trabajo establecidas, realizar planes para después del trabajo, establece objetivos alcanzables, toma descansos periódicos.

A medida que surge la necesidad de la implementación del trabajo en casa, se toma como una oportunidad de avanzar en la tecnología y en la implementación de nuevas técnicas, para garantizar el óptimo desarrollo de esta labor, con la finalidad de minimizar los riesgos de afectación.

Con los resultados de este estudio, se pudo establecer, la afectación en las áreas de la salud física y mental, las cuales se pudieron evidenciar con los resultados de la encuesta aplicada para tal fin, la que arrojó resultados negativos a la vez, en otras áreas como son, el desequilibrio a nivel, laboral, personal y familiar, lo que afecta la calidad de vida del colaborador y su núcleo familiar.

Un 80% de los colaboradores encuestados afirman, estar motivados con la modalidad de trabajo en casa, en concordancia con el 85% de los participantes que manifestaron, no tener temor a la pérdida de su empleo, a pesar de que por el sedentarismo se han visto afectados el 50% de los colaboradores encuestados y un 30% presenta dificultades en su auto imagen y un 75% refiere haber tenido episodios de estrés debido al mal funcionamiento de las herramientas tecnológicas, el 85% dicen estar conformes laborando en esta modalidad y que desean continuar en ella.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Causas de resultados:

- Dentro de la modalidad trabajo en casa se presenta dificultades en la delimitación de los horarios laborales a causa genera un nivel alto de exigencia por el hecho de optimizar tiempos en los desplazamientos.
- Síntomas físicos a causa de estrés se derivan de largas jornadas laborales, dificultad con las herramientas tecnológicas.
- Sedentarismo a causa de la actividad propia del cargo lo que genera impacto en la autoimagen y auto aceptación de los colaboradores.
- Conflictos familiares a causa de la dificultad en la distribución de los espacios familiares.
- Interrupción de los horarios de descanso a causa de déficit de comunicación con los jefes y reuniones presenciales para el seguimiento de instrucciones.
- Largas jornadas laborales a causa de la sobrecarga laboral.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

9. Conclusiones

Podemos concluir que los riesgos psicoemocionales en el ámbito laboral pueden provocar problemas emocionales, cognitivos y de conducta que pueden desencadenar problemas de salud física y mental, al identificar estos factores encontramos:

- ✓ **Estrés laboral:** El estrés se ha convertido en una de las tendencias a nivel organizacional que tiende a incrementar continuamente por situaciones laborales y no laborales que genera en las personas un deterioro físico e indisposición para realizar labores dentro de su jornada; por tal motivo identificamos que dentro de Job and Talent el 60% de sus colaboradores han presentado dolor de cabeza.

- ✓ **Desmotivación:** Se evidencia que los colaboradores encuestados tienen 20% desmotivación laboral con la modalidad de trabajo en casa y el 80% de los colaboradores respondió que no se ha sentido desmotivado frente a esta modalidad de trabajo, por lo anterior se recomienda a la empresa indagar a sus colaboradores si desean o no retornar a la presencialidad debido a que el resultado nos demuestra que el 85% respondió que sí le gustaría seguir trabajando en casa, frente a un 15% que manifestaron que no desean seguir laborando en la modalidad de trabajo en casa.

- ✓ **El sedentarismo:** En la actualidad el sedentarismo es una de las causas más frecuentes por las cuales se viene adquiriendo enfermedades cardiovasculares que generan el deterioro físico y de salud del personal a nivel mundial, dentro de nuestro estudio identificamos que el personal encuestado presenta inconformidad con su

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

aspecto físico y otros, aunque manifiestan aceptar el cambio que ha tenido su cuerpo, es importante brindarles un seguimiento con el fin de mejorar sus estilos de vida saludable.

- ✓ **Dificultades con las herramientas tecnológicas:** Se evidencia que las herramientas tecnológicas utilizadas dentro de la compañía Job and Talent, genera un estrés considerable en el 75% de los colaboradores ya que presentan continuamente fallas y no pueden desarrollar de manera oportuna y correcta la funciones para las cuales fueron contratadas.
- ✓ **Seguimiento al sistema de Gestión de riesgos en Seguridad y salud en el trabajo:** Se evidencia que la organización, aunque tiene establecido un sistema de seguridad y salud en el trabajo, el mismo no mantiene un continuo seguimiento al desarrollo de pausas activas lo que le permite al 70% del personal encuestado no detenerse durante su jornada laboral a realizar movimientos de reposo a la actividad que viene desarrollando durante su jornada, lo que conlleva a generar errores por la actividad repetitiva y molestias físicas por los movimientos repetitivos.

Con la aplicación del instrumento previamente validado se logró evidenciar que los colaboradores desean continuar laborando en la modalidad trabajo en casa, pero se debe generar un plan de intervención enfocado a los aspectos psicoemocionales, verificación de los puestos de trabajo dentro de la casa, valoraciones físicas, generar estrategias que permitan realizar un control de las jornadas laborales diarias a fin de velar por el bienestar físico y mental de cada trabajador.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND
TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

10. Recomendaciones para futuros proyectos.

- Fomentar la cultura investigativa.
- Trazar metas y objetivos claros y reales.
- Desarrollar investigaciones acerca de los diferentes impactos de la pandemia y post pandemia de COVID 19.
- Planificar los tiempos para el desarrollo de la investigación.
- Diseño de nuevos instrumentos para la recolección de información.
- Promover el cuidado de la salud mental dentro del SG-SST.
- Trabajar con un equipo interdisciplinario, resulta una investigación integral.
- Sugerimos evaluar bien los recursos con los cuales cuentan para no tener contratiempos.
- Igualmente sugerimos tener un buen equipo de trabajo, ya que se necesita de responsabilidad y cumplimiento con cada uno de la información recolectada.

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND
TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

11. Referencias bibliográficas

Chisco Torres, O., Galvis González, M., Guerrero Santamaría, P., Rozo Parra., P.
(2020). *Promoción y prevención de la salud mental el teletrabajo se vive sin estrés*,
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1974>.

*Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa, en tiempos de
confinamiento por Covid 19*. (3 de diciembre de 2021). Obtenido de
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000400309

Bottom. (2014). *Tecnologías de la Información y Comunicación: Análisis didáctico
del proceso de enseñanza-aprendizaje*. Recuperado de:
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8909/Etesis_1.pdf

Jordi Buira. (2013). *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*. Recuperado
de. <https://books.google.com.co/books?id=rEkmxA1Y2o4C>

Hernández.R. Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación, rutas
cuantitativa, cualitativa y mixta*. Recuperado de:
<https://login.microsoftonline.com/b1ba85eb-a253-4467-9ee8-d4f8ed4df300/saml2>

Ley 1221 (2008). *Gestor Normativo Función Pública del Teletrabajo*. Recuperado
de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Ley 1562 (2012). *Modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras
disposiciones en materia de salud ocupacional*. Recuperado de:

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Decreto 884 (2012). *Aspectos laborales del teletrabajo*. Recuperado de:

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1183842#:~:text=El%20objeto%20del%20presente%20decreto,privado%20en%20relaci%C3%B3n%20de%20dependencia.>

Resolución 2886 (2012) *Red nacional del fomento al teletrabajo*. Recuperado de:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00002886_de_2012.pdf/f7fa40203-b5ce-102c-923d-3913787b6e83

Laura Andrea Ramírez Sánchez, M. N. (30 de septiembre de 2020). Agotamiento Emocional, Trabajo en Casa y Teletrabajo. Obtenido de

<https://repository.usta.edu.co/jspui/bitstream/11634/34458/1/2021lauraramirez.pdf>

Ledesma, A.-T. (junio de 2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-234.pdf>

Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa, en tiempos de confinamiento por Covid 19. (3 de diciembre de 2021). Obtenido de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000400309

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND
TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Chisco Torres, O., Galvis González, M., Guerrero Santamaria, P., Rozo Parra., P.
(2020). Promoción y prevención de la salud mental el teletrabajo se vive sin estrés,
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1974>.

Dimaté, J., Ibáñez, Y., Carmona, K. Y Moreno, M. (2021). Estrategia sobre los
factores de riesgos psicosociales por el trabajo en casa en Redes Humanas ante la pandemia
por Covid-19. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/13983>.

Rico, P. (2021). Salud mental y teletrabajo en tiempos de pandemia.
<https://revistas.comillas.edu/index.php/miscelaneacomillas/article/view/17625>

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND
TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta



**ENCUESTA SATISFACCIÓN PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE
LA EMPRESA JOB AND TALENT**

Nombres y Apellidos _____
Edad: _____
Genero: _____
Profesión: _____
Cargo: _____
Dirección: _____

El presente cuestionario se realiza con fin académico por parte de los estudiantes de la Especialización Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Para la aplicación de esta encuesta contamos con la autorización y el consentimiento informado de los entrevistados. El fin primordial es Conocer dentro de la organización emociones y actitudes de colaboradores de la empresa JOBANDTALENT empresa que lleva en el mercado alrededor de 10 años, contaremos con el personal que labora en la modalidad de trabajo en casa comprendido entre los periodos (2020-2022) y que debido a su cargo están presentando ciertas emociones laborales.

Responda las preguntas de acuerdo a su nivel satisfacción,

ENCUESTA					
No	Preguntas	Marque con una X sobre la respuesta que considere se ajusta a su elección (recuerde que puede seleccionar en algunas preguntas diferentes respuestas)			
1	Ha presentado dolor de cabeza en los últimos 6 meses. ?	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA NUNCA

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND
TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

2	¿Ha experimentado sentimientos de desánimo por estar trabajando en casa?	SI		NO		
3	¿Se ha sentido estresado en momentos en que las herramientas tecnológicas no funcionan como quisiera?	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
4	En ocasiones ha tenido conflictos familiares a causa del trabajo en casa. ?	SI		NO		
5	¿Considera que el sedentarismo como consecuencia del trabajo en casa está afectando su salud?	SI		NO		
6	Su concepto a nivel físico se ha visto afectado en los últimos seis meses debido al trabajo en casa. ?	SI		NO		
7	¿Ha sentido temor de perder su empleo?	SI		NO		
8	Con qué frecuencia el área de seguridad y salud en el trabajo realiza pausas activas en su organización. ?	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		
9	Ha sido cercana la comunicación con su jefe directo debido a esta modalidad de trabajo. ?	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
10	La empresa les ha brindado los tiempos necesarios para realizar pausas activas. ?	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
11	¿Tengo claro qué es el trabajo en casa?	SI		NO		
12	Dispongo de un espacio adecuado para tener una oficina en casa. ?	SI		NO		
13	Soy autónomo, puedo gestionar mi tiempo. ?	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
14	Le gusta trabajar bajo presión laboral. ?	SI		NO		
15	Con qué frecuencia su jefe le interrumpe en horarios no laborales. ?	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		ALGUNAS VECES
16	¿Considera que es más productivo trabajar en casa por optimización de tiempo que en la oficina?	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND

TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

17	Cuál es el tiempo que dedica a su trabajo en casa durante su día de jornada laboral. ?	5 HORAS	8 HORAS	12 HORAS	16 HORAS	18 HORAS
18	Con la modalidad de trabajo en casa me he sentido desmotivado laboralmente. ?	SI		NO		
19	Prefiere trabajar solo o en equipo. ?	SOLO		EQUIPO		
20	Deseo seguir trabajando en la modalidad de trabajo en casa. ?	SI		NO		

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND
TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Anexo 2. Validación Encuesta por parte de profesionales.

PROFESIONALES PARA VALIDACIÓN ENCUESTA

No	NOMBRE	PROFESIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	Ángela Patricia Hernández	Psicóloga especializada en gestión de riesgos seguridad y salud en el trabajo	3 años
2	Luis Miguel Garzón Lozano	Psicóloga especializada en gestión de riesgos seguridad y salud en el trabajo	3 años

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Anexo 2.1. Formato validación.

PROFESIONAL: Ángela Patricia Hernández Peña, Psicóloga Especialista SST

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PSICOEMOCIONAL

El presente instrumento de recolección de datos ha sido diseñado con el fin dar sustento a la investigación: IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT QUE LABORAN EN LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA CORRESPONDIENTE A LOS PERIODOS LABORALES (2020-2022).

INVESTIGACIÓN Elaborado por: Linares Medina Claudia Lorena, Sánchez Martínez Laura Catalina, Sierra Medina Daniel Felipe, Téllez Ruiz Ana Edilma estudiantes del programa de Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

El objetivo General de la investigación es: Identificar el impacto psicoemocional que genera el trabajo en casa en los colaboradores de la empresa Job and Talent en la ciudad de Bogotá en el periodo 2020-2022.

ITEM	CRITERIOS PARA EVALUAR		OBSERVACIONES								
	Claridad de la Redacción		Coherencia Interna		Inducción a la Respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que tiene que medir		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	OBSERVACIONES
1	X		X			X	X		X		
2	X		X			X	X		X		
3	X		X			X	X		X		
4		X	X			X	X				Se sugiere mayor claridad en la pregunta.
5	X		X			X	X		X		
6	X					X	X		X		
7	X		X			X	X		X		
8		X				X	X		X		

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND

TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

9	X		X			X		X	X		
10	X		X			X		X			
11	X		X			X		X			
12	X		X			X		X			
13	X		X			X			X		
14			X			X		X			
15	X		X			X		X			
16	X		X			X		X			
17	X		X			X		X			
18	X		X			X			X		Pueden adicionar la pregunta si ha presentado alteraciones en el sueño.
19	X		X			X		X			
20			X			X		X			
Aspectos Generales		Si	No								
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder la encuesta.		X									
Las preguntas permiten el logro del objetivo de la investigación		X									
Las preguntas están distribuidas de forma lógica y secuencial		X									
El número de preguntas es suficiente para recoger la información.		X									
VALIDEZ											
Aplicable	X ya que cumple los ítems propuestos										
No Aplicable											
Aplicable atendiendo observaciones	<p>X Por ultimo como recomendaciones a la empresa, que les realicen exámenes ocupacionales periódicos a todos los colaboradores, al menos una vez al año.</p> <p>Aplicar batería de riesgo psicosocial.</p> <p>Validado por: Ángela Patricia Hernández Peña</p> <p>Profesión: Psicóloga Especialista SST</p> <p>Posgrado: Especialista en gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo</p>										

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND
TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

	<p>No. Licencia: 11531 Fecha: 17/08/2021</p> <p>Firma:</p> <p><i>Angela Hernández</i> Angela Patricia Hernández Peña Psicóloga SST TP: 216425 Licencia No. 11531 de 17/08/2021</p>

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

2.2 PROFESIONAL: Luis Miguel Garzón Lozano. Psicólogo Especialista SST

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PSICOEMOCIONAL

El presente instrumento de recolección de datos ha sido diseñado con el fin dar sustento a la investigación: IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT QUE LABORAN EN LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA CORRESPONDIENTE A LOS PERIODOS LABORALES (2020-2022).

INVESTIGACIÓN Elaborado por: Linares Medina Claudia Lorena, Sánchez Martínez Laura Catalina, Sierra Medina Daniel Felipe, Téllez Ruiz Ana Edilma estudiantes del programa de Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

El objetivo General de la investigación es: Identificar el impacto psicoemocional que genera el trabajo en casa en los colaboradores de la empresa Job and Talent en la ciudad de Bogotá en el periodo 2020-2022.

ITEM	CRITERIOS PARA EVALUAR										OBSERVACIONES
	Claridad de la Redacción		Coherencia Interna		Inducción a Respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que tiene que medir		(Si debe modificarse o eliminar una pregunta refiéralo)
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	x		x			x	x		x		
2	x		x			x	x		x		
3	x		x			x	x		x		
4	x		x			x	x		x		
5	x		x			x	x		x		
6		x		x	x		x		x		Sugiero omitir la palabra a nivel "físico" ya que cuando se habla de autoimagen ya hace referencia a nivel físico.
7	x		x			x	x		x		
8	x		x			x	x		x		

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND

TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

9	x		x			x	x		x		
10	x		x			x	x		x		
11	x		x			x	x		x		
12	x		x			x	x		x		
13	x		x			x	x		x		
14	x		x			x	x		x		
15	x		x			x	x		x		
16	x		x			x	x		x		
17	x		x			x	x		x		
18	x		x		x		x		x		Permitir que el encuestado exprese las emociones
19	x		x			x	x		x		
20	x		x			x	x		x		
Aspectos Generales									Si	No	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder la encuesta.									x		.
Las preguntas permiten el logro del objetivo de la investigación									x		
Las preguntas están distribuidas de forma lógica y secuencial									x		
El número de preguntas es suficiente para recoger la información									x		
VALIDEZ											
Aplicable									x		
No Aplicable											
Aplicable atendiendo observaciones									Aplicable atendiendo las observaciones con sus respectivos ajustes.		

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND
TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Validado por: Luis Miguel Garzón Lozano. Profesión:

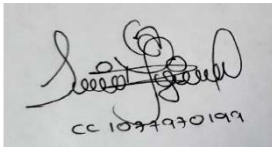
Psicólogo

Posgrado: Especialista en gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

No. Licencia: 16983

Fecha: 04/06/2022.

Firma:



CC 1094930199

IMPACTO PSICOEMOCIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA JOB AND TALENT EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Anexo 3. Registro fotográfico

