

**Diseño de guía de orientación autogestionable en Riesgo Psicosocial para los
trabajadores de la empresa Consultoría en Gestión del Riesgo, como
apoyo a la gestión de su Salud Mental afectada por el trabajo en casa**

Silena María Payares Menco y Maria Andrea López Gaitán
Agosto 31 de 2021.

Universidad ECCL.
Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo.
06737: Seminario de investigación

Tabla de contenidos

1.	Título definitivo.....	1
2.	Planteamiento del problema	1
	2.1 Descripción del problema.....	1
	2.2 Formulación pregunta de investigación.....	2
3.	Objetivos.....	3
	3.1 Objetivo general.....	3
	3.2 Objetivos Específicos.....	3
4.	Justificación del trabajo de grado.....	4
5.	Delimitación	7
6.	Limitaciones	8
7.	Marcos de referencia.....	9
	7.1 Estado del arte.....	9
	7.2 Marco Teórico	27
	7.3 Marco Legal.....	38
8.	Marco Metodológico	44
	8.1 Paradigma y tipo de investigación	44
	8.2 Fuente de la información	45
	8.3 Herramienta metodológica	45
	8.4 Muestra de aplicación	45
	8.5 Fases de diseño metodológico	46
	8.5.1 Fase 1	46
	8.5.2 Fase 2	46
	8.5.3 Fase 3:	46
9.	Hipótesis	48
10.	Resultados	49
11.	Conclusiones.....	59
12.	Recomendaciones.....	60
13.	Referencia bibliográfica.....	61
14.	ANEXOS	65

1. Título definitivo

Diseño de guía de orientación autogestionable en Riesgo Psicosocial para los trabajadores de la empresa Consultoría en Gestión del Riesgo, como apoyo a la gestión de su Salud Mental afectada por el trabajo en casa

2. Planteamiento del problema

2.1 Descripción del problema

Actualmente las personas, las organizaciones, la sociedad y el mundo se encuentran viviendo una situación difícil e inesperada a causa del SARS-CoV-2 (pandemia Covid-19); esto ha llevado a enfrentar diversos desafíos a nivel personal, laboral, familiar, económico, social, emocional y psicológico tanto en lo individual como en lo colectivo.

Esta crisis, además de traer un sin número de consecuencias adversas a la sociedad sin duda afectó de manera determinante el funcionamiento normal de las organizaciones, su forma de trabajo, sus dinámicas, su tecnología, sus procesos, sus comunicaciones y relacionamiento, pero fundamentalmente, su Talento Humano.

Ante esta realidad, algunas organizaciones se vieron obligadas a implementar nuevas formas de trabajar, por lo cual, muchos colaboradores tuvieron que trasladar el ambiente laboral a sus hogares; teniendo que desempeñar varios roles dentro del mismo escenario, lo que ha influido significativamente en su salud mental.

Una de las empresas afectada por esta problemática, es Consultoría en Gestión del Riesgo, donde a través de conversaciones directas, reuniones, conversaciones telefónicas, videoconferencias, correos, etc. Se ha evidenciado la afectación mental y emocional de algunos colaboradores que han manifestado sentirse perjudicados en su vida por el aislamiento social,

presión por todas las responsabilidades a nivel laboral, estudio de los hijos, convivencia intrafamiliar, estudios del trabajador, temas relacionados con la salud, impacto en la economía familiar, carga por asumir la responsabilidad de algunos familiares, labores domésticas, dando lugar a sentimientos de frustración, incertidumbre, estrés, soledad, depresión, tristeza, miedo, rabia, dolor, impotencia, incidiendo en su rendimiento laboral, concentración, toma de decisiones, organización del tiempos(laboral, personal, familiar), definición de prioridades.

Por lo anterior se identifica la necesidad de proponer un diseño de una guía de orientación autogestionable en Riesgo Psicosocial para los trabajadores de la empresa Consultoría en Gestión del Riesgo, como apoyo a la gestión de su Salud Mental afectada por el trabajo en casa logrando entornos de trabajo más sanos y saludables.

2.2 Formulación pregunta de investigación

¿Qué factores o aspectos se deben tener en cuenta para diseñar una guía de orientación autogestionable en Riesgo Psicosocial para los trabajadores de la empresa Consultoría en Gestión del Riesgo, como apoyo a la gestión de su Salud Mental afectada por el trabajo en casa?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Diseñar una guía de orientación autogestionable en Riesgo Psicosocial para los trabajadores de la empresa Consultoría en Gestión del Riesgo, como apoyo a la gestión de su Salud Mental afectada por el trabajo en casa.

3.2 Objetivos Específicos

a) Diseñar la herramienta cualitativa (narrativa escrita), que permita conocer los factores que influyen en la salud mental por el trabajo en casa, de los colaboradores de la empresa Consultoría en Gestión del Riesgo.

b) Aplicar la herramienta cualitativa diseñada para identificar los factores que influyen en la salud mental por el trabajo en casa y realizar el análisis de los resultados.

c) Proponer un programa de bienestar de ejecución complementaria a la guía de orientación autogestionable, como apoyo a la gestión de su Salud Mental afectada por el trabajo en casa con el fin de contribuir a la generación ambientes de trabajo más sanos y saludables.

4. Justificación del trabajo de grado

“El conflicto trabajo-familia se define como un conjunto de presiones que ocurren cuando los cuando los roles profesionales y personales se desempeñan de una manera en la que cumplir con un papel hace que sea difícil adaptarse al otro (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux y Brimley, 2005; Netmeyer, Boles Y McMurrian, 1996; Leslei, King & Clair, 2019; Zhao, Cooklin, Richardson, Strazdins, Butterworth & Leach, 2020)”. (Lemos et al., 2020).

Antes de la Pandemia, la interacción de los diferentes aspectos del ser humano se venía dando de una manera natural, libre y segmentada con respecto a la vida laboral, personal, familiar y social, ya que las personas manejaban sus espacios de manera independiente; es decir, en el trabajo existía una rutina que por muchos años se venía desarrollando en términos de definición de horarios, tiempos de desplazamiento, modalidad de transporte y sitios de trabajo generalmente distintos al del hogar. En lo social, personal y familiar se realizaban actividades habituales como salir a tomar un café, disfrutar del aire libre, ir de compras, ir de visita, ir a cine, asistir a eventos sociales, salir a hacer ejercicio, viajar, estudiar, etc. Debido a esta demarcación de ambientes para llevar a cabo las diferentes acciones como individuos y empleados, permitía enfocarse y concentrarse en el rol desempeñado en ese momento con unos límites de tiempo, responsabilidades, compromisos, presupuesto y relacionamiento directo con otras personas.

Este estilo de vida que se llevaba bien fuera individual o colectivo no las eximia de vivir situaciones adversas y complejas; sin embargo, les permitía elegir el cómo, cuando, donde y con quien realizarlas.

Hacia el 11 de marzo de 2020, como producto de la Pandemia por el SARS-CoV-2 y por las disposiciones gubernamentales, se tomaron medidas preventivas de bioseguridad para evitar la propagación del virus. Una de ellas fue el Aislamiento Preventivo Obligatorio donde las

personas tuvieron que entrar en confinamiento en sus viviendas. Esta nueva dinámica de vida se desarrolló de manera integrada; los trabajadores que iniciaron una modalidad distinta de trabajo (teletrabajo o trabajo remoto) a la que venían acostumbrados, lo cual dio lugar al incremento en la carga laboral, extensión del tiempo laboral, presión por cumplimiento de responsabilidades, adaptación a la tecnología, búsqueda de diversas estrategias para lograr los objetivos, cambios en el relacionamiento con los compañeros de trabajo, alteración de los horarios de alimentación y sueño, y además, las dinámicas sociales, familiares y personales tomaron un papel protagónico en la integración de los diferentes roles a los que se vieron enfrentados por el trabajo en casa. Las actividades que se tuvieron que atender paralelamente con el trabajo remoto, como el acompañamiento al estudio de los hijos, recreación familiar, realización de labores domésticas, cuidado de familiares y personas a cargo, atención a temas de salud, desarrollo académico y personal, diligencias personales, realización de actividades deportivas, atención a calamidades, entre otras, generaron situaciones de estrés, de agotamiento, de angustia, de ansiedad, de miedo, de inseguridad, de desestabilidad emocional, de impotencia, afectando la salud emocional y mental.

Por lo anterior, y por las vivencias compartidas de algunos compañeros de trabajo y la propia, se identifica la necesidad de contribuir con la Salud Mental de los colaboradores de la compañía, creando una propuesta de guía de orientación autogestionable en Riesgo Psicosocial para que sea entregada por la empresa a los trabajadores, en función de dar recomendaciones que ayuden a la revisión, manejo, control y organización de las variables críticas encontradas en el diagnóstico según la herramienta aplicada. Se espera que la entrega de esta guía por parte de la empresa, traerá beneficios en la productividad del colaborador, desarrollo de la creatividad, eficiencia, bienestar al colaborador, manejo de la incertidumbre, resolutividad equitativa con los

equipos de trabajo, competitividad, asertividad en toma de decisiones, mejora en el cumplimiento de los objetivos, motivación hacia el trabajo, adaptación a trabajo colaborativo, distribución adecuada del tiempo, mejor relacionamiento; por ende, esto repercutiría en la sostenibilidad de la organización.

Para la compañía, el Talento Humano es el eje central para la alineación de los procesos en función del logro de los objetivos organizacionales; es por ello, que se debe buscar mecanismos para fomentar el cuidado de la salud mental de los colaboradores, desde diversas esferas, como la personal, social y familiar, y es allí donde la guía de orientación tomará un papel importante impactando positivamente en la estabilidad emocional, las relaciones familiares, sana convivencia, comunicación asertiva, mejor acompañamiento a actividades familiares, manejo del estrés, manejo adecuado del tiempo, mejora en los hábitos alimenticios y conciliación del sueño.

Logrando la integración y manejo adecuado de todos los roles descritos, se puede tener un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.

5. Delimitación

Para la elaboración de la guía se tuvo en cuenta el contexto actual derivado de la Pandemia y las narrativas expuestas por los colaboradores de la empresa Consultoría en gestión de Riesgo y el análisis de estas para conocer la realidad de las personas de su trabajo en casa y los factores que influyen en la salud mental por el aislamiento preventivo.

6. Limitaciones

Dentro de las limitaciones que se tuvo para la elaboración del trabajo de la guía fueron:

- Demora en la aprobación de la investigación por parte de la organización
- Tiempo limitado de las autorías e investigadoras del trabajo de grado
- Tiempo limitado de las personas que participaron en la muestra en la elaboración e las narrativas
- Tiempo limitado de las personas que participaron en la muestra en la entrega de las narrativas

7. Marcos de referencia

7.1 Estado del arte

Los documentos que se tuvieron en cuenta para la elaboración del arte estuvieron enfocados a estudios, artículos, tesis o trabajos de grado en relación con los aspectos, recomendaciones, plan de acción o factores a tener en cuenta para poder elaborar la guía de intervención; así mismo, en las causas, circunstancias, situaciones que pudieron haber generado esa afectación en la salud mental de los colaboradores por trabajo remoto o en casa.

Aunque el tema del trabajo de grado es reciente dado que la pandemia por COVID-19 es de hace menos de un año y data para Colombia desde marzo del 2020 y del mundo entero desde noviembre 2019, la literatura y documentación encontrada no es tan extensa; sin embargo, se encontró literatura importante que utilizará para el desarrollo de la investigación y trabajo académico.

Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia. Universidad Eafit Colombia, *Espitia Castellanos & Paola Andrea Echeverri Gómez*, 2020. Este fue un estudio a un grupo de colaboradores realizado en empresa del sector petrolero en Colombia, donde se describió los efectos del trabajo reorganizado por la pandemia COVID-19 sobre la calidad de vida laboral. El alcance de calidad de vida laboral se limitó a la satisfacción, la salud y el bienestar de los trabajadores, al entorno laboral y los conceptos derivados de las experiencias individuales y objetivos organizacionales.

“Método de Estudio cualitativo descriptivo con base en el cuestionario CVT GOHISALO (González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2010) aplicado a 50 operadores y líderes de la Planta de Craqueo UOPII - Renta de una de las Refinerías Ecopetrol, cuyas instalaciones se encuentran

ubicadas en la ciudad de Barrancabermeja, Colombia”. (Espitia Castellanos & Paola Andrea Echeverri Gómez, 2020).

Si bien el estudio estuvo enfocado en los aspectos generados por las condiciones laborales actuales a los que los trabajadores están expuestos por la reorganización del trabajo en casa por la pandemia, también se tuvo en cuenta una contextualización sociodemográfica por sexo, estado civil, edad, formación académica, aspectos contractuales, aspectos de ambiente y bienestar laboral, y desarrollo personal, y se hizo visible la afectación en temas económicos y el exceso de trabajo. Los resultados de estudio dieron cabida al análisis de varias dimensiones encaminadas a ser ajustadas por la empresa, en especial las que puntuaron por debajo de lo esperado, como los desafíos de la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa y la comunicación dentro de los equipos de trabajo. Se observa que el estudio fue aplicado para tener información de varias dimensiones pero la dimensión que más nos llamó la atención fue el Impacto sobre la administración del tiempo libre derivada de la reorganización por covid-19, pues esta puede contribuir al desarrollo de nuestro trabajo ya que para los colaboradores de este estudio fue satisfactoria y muy satisfactoria (más del 72% del personal) la administración de manera adecuada de su tiempo, y este puede ser un factor clave para evitar que el impacto de la pandemia por trabajar desde casa pueda ser menor en materia de riesgo psicosocial.

Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por covid 19 en Bogotá. Universidad ECCI Colombia, *Bernal Pinilla Mary Luz & Gómez Vélez Conrado Adolfo & Suárez Bulla Félix Alberto*, 2021. “Se exploró mediante encuesta la exposición a riesgos psicosociales de trabajadores en casa, en Bogotá, como consecuencia de las medidas de confinamiento de emergencia, ordenadas para atender la pandemia de Covid 19”. (Bernal Pinilla et al., 2021).

Mediante una encuesta se realizó un estudio cualitativo, descriptivo y exploratorio a una población de 125 personas, pero fue efectiva en 121 personas, de diferentes profesiones, oficios, de diferentes empresas en Bogotá, en jornada parcial o completa, edad, y tipo de contrato. La muestra se compuso de 69 hombres y 52 mujeres. La encuesta constaba de diferentes conceptos demográficos, de comunicación, familiares, intralaborales, psicosociales, sociodemográficos, ergonómicas, de ingresos y de identificación. Esta encuesta fue complemento de la encuesta desarrollada por el Dr. Manuel Pando Moreno, y sus colaboradores, del Instituto de Programa de Investigación en Salud Ocupacional de Jalisco, México.

Los resultados de la encuesta arrojaron que el principal factor psicosocial al cual están expuestas las personas encuestadas por el trabajo en casa, es el estrés, por comunicación, factores intralaborales y familiares, en la dotación de equipos, el espacio de trabajo y el uso de tecnologías de confirmación y comunicación. Por otro lado, la mayoría de las personas encuestadas están motivadas por su trabajo actual y no muestran falta de interés o aburrimiento por su trabajo, pues no presentan sobrecarga de actividades laborales, los líderes o jefes inmediatos no hacen casi seguimiento a las actividades de los integrantes de sus equipos, casi siempre los líderes respetan horarios de trabajo establecidos por la compañía, la mayoría de las personas que realizan trabajo en casa no tiene inconvenientes con la organización laboral en el manejo de horarios de las comidas; sin embargo hay dificultad para cumplir los horarios laborales vs horario de tareas familiares vs horarios personales. Y en general, se identifica afectación de convivencia entre familia ya que no se cuenta común la totalidad de equipos exclusivos para que cada miembro de la familia lleve a cabo sus actividades.

Se considera que las situaciones anteriormente enunciadas como resultado del estudio realizado hacen ver que las personas de una u otra manera por mínimo que sea, tiene una

afectación por el trabajo en casa sea desde lo laboral, lo personal o lo familiar; esta afectación se da bien sea por carencia o no de elementos físicos, materiales, tecnológicos, cronológicos, metodológicos, de comunicación, emocionales y económicos para poder tener un equilibrio integral en su vida que le permita estar bien bajo modalidad del trabajo remoto o teletrabajo, y controlar de alguna forma esas situaciones que dan lugar a la inestabilización de la salud mental. Desde lo laboral existen muchas variables que las personas pueden controlar pero también se encontraron otras que no dependen de los colaboradores de las empresas ni pueden ser impactadas por nuestras decisiones o acciones, pero en lo personal y familiar las personas tienen influencia en la gestión y control de situaciones; además los horarios y tiempos para todo lo que tiene que ver con el trabajo ya están establecidos, lo que de alguna manera permite poder influir más y organizar los tiempos personales y familiares al criterio de cada persona.

Guía técnica para teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio. Universidad ECCI, *Báez Laura Valeria & Varliza Victor Daniel*, 2020. “El objetivo de esta guía técnica es orientar, e identificar las condiciones requeridas desde el marco técnico y legal vigente dentro de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, dando pautas para la adecuada implementación del teletrabajo debido al aislamiento preventivo obligatorio producto de la pandemia producida por virus SARS-Cov2. Esto con el fin de identificar cuales factores pueden convertirse en un riesgo y sus consecuencias a nivel físico, psicológico y social en los trabajadores. Lleva al usuario a entender rápidamente cuales son los riesgos a los que estará expuesto al momento de realizar actividades a través del teletrabajo y bajo condiciones de confinamiento, escenario que modifica los actuales controles a los riesgos existentes y potencializa los peligros ya que, al estar en la comodidad del hogar, la aplicación de medidas y seguimiento pasa a segundo plano”. (Báez Robayo & Barliza Colorado, 2020).

La investigación se desarrolló en varias fases, en la primera, se identificó el nivel de cumplimiento en materia de normatividad referente al trabajo en casa y el aislamiento preventivo obligatorio, en la segunda, se planificaron las actividades que definirían la guía técnica para teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio, en la tercera se ejecutaron las actividades planificadas en la fase 2, tanto las que permitieron conocer los términos y riesgos relacionados con el teletrabajo, como la normatividad definida para dar cumplimiento con los requisitos legales, en la cuarta se verificó la realización de las actividades para el cumplimiento del proyecto, enfocados en la elaboración de la guía técnica para teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio y en la quinta y última, se implementaron los planes de mejora para el desarrollo del teletrabajo, con la documentación e información recolectada.

Con la anterior investigación como base para la construcción de una guía para el teletrabajo por el aislamiento preventivo obligatorio que se vive actualmente en el mundo a causa de la pandemia, se evidencia un análisis de la problemática desde varios aspectos y enfoques, con el fin de encontrar elementos importantes que permitan mitigar los factores de riesgos en los trabajadores a través de soportes legales.

Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador. Pontificia Universidad Javeriana, *Cortés Díaz Gabriela, Henao Godoy Nicolás, & Osorio linera valentina*, 2020. “La presente investigación tiene como objetivo comprender cómo un grupo de trabajadores en la ciudad de Bogotá, interpretan y enfrentan la interacción que se presenta entre la vida laboral y la vida familiar en el escenario del trabajo remoto durante tiempos de COVID-19. Esta investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo; se entrevistó a una muestra de 6 trabajadores, quienes se encuentran en modalidad de trabajo remoto debido a la emergencia sanitaria producida por la pandemia. Los principales resultados se dan con relación a una serie de

tensiones, que surgen debido a que las actividades del hogar o los tiempos en familia interfieren con las demandas laborales; ocasionando así que la jornada laboral se vea interrumpida o se extienda. Además, en el caso de aquellos que tienen hijos pequeños, deben no solo cumplir con sus actividades laborales, sino también velar por el cuidado y aprendizaje de los niños”. (Cortés Díaz et al., 2020). “Para reducir las tensiones mencionadas anteriormente, se utilizan estrategias para poder tener una relación menos conflictiva entre la vida familiar y la vida laboral. Se encuentra la ayuda de una figura externa como lo es una empleada doméstica, la distribución de actividades y rutinas dentro de los miembros del hogar para facilitar el día a día, además del establecimiento de horarios, los cuales permiten separar los espacios laborales y dedicarlos a los espacios en familia”. (Cortés Díaz et al., 2020).

Esta investigación se desarrolló bajo una metodología de corte cualitativo y el instrumento utilizado fue la entrevista semiestructurada, el cual permitió tener aproximaciones a las distintas situaciones vividas por los trabajadores y el desarrollo de sus labores desde diferentes ambientes de trabajo principalmente sus hogares. Los resultados se enmarcan en 4 categorías, la primera llamada **Interacción de ambos mundos**, esta se enfocó en indagar acerca de la manera como interpretan y valoran los participantes la interacción entre las demandas familiares y las laborales en el hogar, la segunda, **manejo de los hijos durante su jornada escolar**, que básicamente clasificó las distintas situaciones de acuerdo a las edades y vivencias de los hijos, la tercera categoría, **manejo del tiempo libre**, donde se incluyen las actividades realizadas por los miembros del hogar en los tiempos distintos a los del trabajo y estudio y por último **manejo de las rutinas domésticas**, donde se agrupan aquellas labores que debieron ser asumidas por todos en la familia como producto de la ausencia de alguien que las hiciera como la empleada doméstica.

Se halló el arte **Women in home office during the covid-a9 pandemic and the work-family conflict configurations - mujeres en la oficina domiciliaria durante la pandemia covid-19 y las configuraciones del conflicto familiar y trabajo**. Académica de administración de empresas Forum, Sao Paulo-Brasil, *Lemos Ana Heloísa da costa & Barbosa Alane de Oliveira & Monzato Priscila Pinheiro*, 2020. Por medio de una plataforma de comunicación digital se llevó a cabo un estudio a 14 mujeres a quienes se les realizó una entrevista de 20 a 40 minutos con un guion de preguntas estructuradas que tenían que ver con cómo era su rutina de trabajo antes de la pandemia y durante la pandemia, así como las estrategias que tenían para equilibrar su vida laboral, personal y familiar.

“Las cuentas obtenidas fueron analizadas usando contenido análisis (Bauer & Gaskell, 2002) con el fin de identificar los elementos que permitiría dar respuesta a la pregunta principal de este estudio: ¿qué efectos que tuvo la adopción del teletrabajo en el trabajo-familia de las trabajadoras conflicto en el contexto de la cuarentena COVID-19?” (Lemos et al., 2020).

En los resultados obtenidos se identificó que todos los entrevistaron comunicaron que habían tenido un incremento en su carga laboral, esto se combinó con el cuidado de los niños, con responder por los temas del hogar como limpieza, aseo, alimentación, todos los integrantes de la familia se encontraban en un mismo espacio y tiempo, se identificó la falta de material adecuado para que los niños pudieran estudiar virtualmente, la ausencia de medios tecnológicos (computadores, tablets, iPad) y de conexión (internet) para trabajar. En general las personas manifestaron su angustia y estrés por el estado actual de las cosas debido a la pandemia.

“Las tareas domésticas aumentaron debido a la ausencia de los servicios normales. Las escuelas y universidades comenzaron a enseñar sus contenidos a través de plataformas digitales; socialización y actividades físicas comenzaron para hacerse de forma remota. Tales cambios

produjeron diferentes impactos sobre la vida profesional de los trabajadores brasileños”.(Lemos et al., 2020).

Se evidencia que las personas que tienen hijos, en especial para las mujeres durante la pandemia el tiempo para atender a las necesidades de estudio, de alimentación, y de cuidado, de sus familiares es más limitado, ya que por otro lado existe la responsabilidad de cumplir con el trabajo remoto; esto desencadena en una presión interior de no cumpliendo ni con una obligación ni con otra (personal/familiar/personal), un comportamiento o reacción negativa, agotamiento físico y emocional, una frustración, ansiedad, depresión, lo que puede ocasionar una afectación psicológica, y por ende, desequilibrio en la productividad laboral.

Se cree que el tiempo que las personas pasan laborando hoy en día con la pandemia desde casa es mayor al que venían llevando antes de la pandemia, pues no existen límites de horarios como en las oficinas, y este espacio laboral perpetra en el espacio personal dentro de casa. En aspectos de la vida personal de las personas ya no existe casi tiempo para el ocio, para la participación de grupos de interés, cuidado de salud y deportivo, hoy por hoy muchas de las necesidades del ser no pueden ser satisfechas por la falta de tiempo y limitación de este. Esto hace que las personas se sientan limitadas y tensionadas para llevar a cabo de manera natural y tranquila las actividades que antes de la pandemia podían desarrollar.

En este estudio fue clave llevar al entrevistado a preguntarse cuáles fueron las razones que llevaron a incrementar un conflicto que ya se venía presentando e identificar la condiciones o situación que ayudaron a suavizar el conflicto. Esto hace ver que posiblemente en muchos casos, las personas ya presentaban conflictos o que no se habían solucionado o que ya se traían y lo que hizo la pandemia fue potenciarlos, esto conlleva a reflexionar que se debe hacer un pare y

volver a revisar esas situaciones que nos aquejan para encontrar soluciones que permitan o bien terminarlas de raíz o concientizarlas y controlarlas.

Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Universitaria Oberta de Catalunya, España, *Pérez Sánchez Carmen & Gálvez Mozo Ana Maria*, 2021. “En este artículo que se desarrolló en España, se discute si el teletrabajo constituye una estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para las mujeres teletrabajadoras con cargas familiares. A través de este análisis se muestra que el discurso de las mujeres entrevistadas sobre el teletrabajo no es homogéneo, compacto o lineal, sino que aparece plagado de contradicciones, paradojas y tensiones. Este hecho refuerza su enorme polisemia: libera y esclaviza, es una trampa y una oportunidad, realiza personalmente y puede significar una renuncia. Pero, a pesar de esta rica complejidad, las entrevistadas están de acuerdo en una cuestión muy concreta: los riesgos y los posibles efectos perniciosos del teletrabajo no pueden ensombrecer ni su potencial laboral ni los beneficios que comporta de cara a conciliar su vida laboral, familiar, y sólo en algunos casos, personal.

La metodología utilizada fue la cualitativa, basada en entrevistas a profundidad y grupos de discusión, las teletrabajadoras que participaron en este estudio trabajaban en una amplia variedad de organizaciones (30% en el sector público y 70% en el privado). Fueron entrevistadas mujeres de 15 organizaciones diferentes que representan una muestra agrupada en cuatro principales categorías ocupacionales: dirección y administración (directoras ejecutivas, directoras de proyecto o de área, administrativas, etc.); profesoras (principalmente universitarias); pequeñas y medianas empresarias (principalmente en ventas y servicios), y técnicas de nivel medio (investigadoras, programadoras informáticas, analistas de sistemas, etc.). Además, el 76.6% las entrevistadas teletrabajaban a tiempo parcial, es decir, desde una

tarde a la semana a 2-3 días a la semana; mientras que el 23.3% restante toda su jornada laboral la realizaban en otras localizaciones, principalmente, en su hogar”. (Sánchez & Mozo, 2009).

El estudio demostró que la autogestión del tiempo es una de las variables más importantes que influyen en la decisión de teletrabajar por parte de los empleados, corroborando lo que ya otros estudios habían señalado. En ese sentido, se evidenció que los teletrabajadores en casa alargan su jornada laboral entre un 10 y un 20% del tiempo total de trabajo.

El teletrabajo y las enfermedades ocupacionales: a propósito de la pandemia del covid-19. Universidad privada Antenor Orrego, Perú, *Rodríguez Tarrillo Angélica Milagros*, 2020. “El origen de este artículo es Perú, y tiene como propósito describir al teletrabajo y enfermedades profesionales en cuanto a sus 6 características, tomando en cuenta la situación actual, ambos aspectos de interés para la salud ocupacional, salud pública y otras áreas del conocimiento científico por ser un tema multidisciplinario, pretendiendo constituir un medio educativo e informativo con rigurosidad metodológica y científica de carácter preventivo para todos los trabajadores dependientes e independientes, por lo que guarda también relevancia social, además de valor teórico incluso para estudiantes de Medicina, como parte de su formación preprofesional. Para la realización de este artículo de revisión, fue necesaria la recolección de recursos de información científica con el fin de revisarlos y seleccionarlos. Para ubicar la información se utilizó palabras clave provenientes de los tesauros en Ciencias de la Salud, Mesh y Decs. Se acudió a motores de búsqueda en internet como Ebsco y Pubmed principalmente, aplicando filtros disponibles en ambos, además de Scielo. También se emplearon operadores booleanos como AND y OR”. (Tarrillo & Milagros, 2020).

En el artículo se evidencian algunas enfermedades de origen profesional y se categorizan en seis grupos, que corresponden a las causadas por agentes químicos, físicos, biológicos,

inhalación de sustancias y otros agentes, enfermedades profesionales de la piel y las causadas por agentes carcinogénicos.

Estimación de carga mental de trabajo generada por home office durante la cuarentena. Celaya, *Amado Flores David Amado & Gómez Bull Karla Gabriela & Linares Gil Mayra Verónica*, 2020. “El objetivo de esta investigación es estimar la carga mental de trabajo en personas que se encuentran realizando trabajo desde casa (home office) en estos tiempos de cuarentena por COVID-19. Se utilizó la Evaluación Subjetiva de Carga Mental de Trabajo [ESCAM], para analiza la carga mental en una muestra de 100 personas que se encuentran desarrollando trabajo virtual, el instrumento mide la carga mental a través de cinco factores repartidos en 20 ítems y con una escala de respuesta tipo Likert. Como resultado se encontró la existencia de carga mental media-alta en la muestra de estudio con $\mu = 3.7$ y $\sigma = 0.885$. Siendo el factor más elevado el de demandas cognitivas y complejidad lo que genera esfuerzo considerable a la hora de memorización y toma de decisiones en el trabajo en línea. Se sugiere a las compañías establecer un horario para que el personal tome descansos y así reducir el excesivo agotamiento”. (Gomez Bull, 2020).

La metodología que se utilizó en esta investigación fue tipo cuantitativa, descriptiva, no experimental y de corte transversal, así mismo, se utilizó un instrumento, el cual en la primera parte se solicitaron datos sociodemográficos e información laboral de cada participante. En la segunda parte de éste se utilizó el instrumento de Evaluación Subjetiva de Carga Mental de Trabajo [ESCAM] de Díaz & González (2009), donde la carga mental subjetiva se evalúa en tareas específicas o en segmentos de tareas.

Con esta investigación se evidencia que las personas que realizan trabajo virtual durante la pandemia presentan sobre carga mental de trabajo y que su trabajo requiere de un esfuerzo

mental considerable, así como exigencias en la hora de tomar decisiones importantes y memorización sin llegar a ser contraproducentes. Así como también en las consecuencias para la salud se presenta un considerable agotamiento mental al final de la jornada laboral, lo que representa dificultades para relajarse antes y después del trabajo.

Síntomas mentales en trabajadores esenciales y en teletrabajo durante confinamiento por covid-19. Foro de investigación de la red de postgrados en salud en el trabajo, México, *Delgado Aldo Caleb Sosa & Martínez Marlene Rodríguez*, 2020. “Comparar la presencia de síntomas mentales en la fase III del confinamiento por COVID-19 en población trabajadora. Metodología Se utilizó un diseño transversal comparativo. Se estudió a una muestra de 219 trabajadores de la CDMX, bajo consentimiento informado. Mediante una encuesta on line se registraron nueve síntomas mentales y se calculó su prevalencia. Resultados Del total, 119 fueron mujeres y 100 hombres. Más de la mitad (f=137) tenía estudios Superiores. El 54% era soltero y el 74% tenía un trabajo formal. Los problemas para conciliar el sueño (47.9%) y la desesperación (40.6%) fueron los más prevalentes. Se registraron cuatro actividades: Trabajo asistencial; empleados en atención directa a clientes; trabajadores informales y personas en teletrabajo. De estas 4 actividades, se dividieron en actividades de tipo esencial (consultas médicas, limpieza, cocina, atención a clientes y trabajo en calle) y teletrabajo. Se calculó la prueba de chi² por actividad y tipo de trabajo, encontrando que, por actividad sólo hubo diferencias en mal humor (chi²=7.01, p=.05) y ganas de dormir (chi²=11.05, p=.05), siendo los empleados en atención directa a clientes los más afectados. Por tipo de trabajo, sólo hubo diferencias en las ganas de comer todo el día (chi²=10.14, p=.05) y problemas para conciliar el sueño (chi²=6.61, p=.01), siendo el grupo en teletrabajo el más afectado”. (Delgado & Martínez, 2020).

Se manifiesta con base en la evidencia de los resultados de la encuesta que, la pandemia por el COVID-19 genera no solo afecciones físicas sino psicológicas, pues a nivel emocional genera cambios en el ánimo de las personas, estrés, desorden en la alimentación y temas relacionados con el sueño. Aunque el impacto del COVID-19 se ha centrado en trabajadores sanitarios, este estudio muestra que otros grupos de trabajadores pueden verse afectados, el más afectado fue el de los colaboradores que se encontraban trabajando en casa, sobresaliendo síntomas asociados al estado de ánimo y la conducta alimentaria.

De alguna forma, los trabajadores que no permanecen trabajando en su residencia 100% liberan la presión y el estrés que proviene de la unión de diferentes aspectos (personal/laboral/familiar) a los que se tiene que enfrentar diariamente y durante su jornada laboral, por el cambio de ambiente, la no mezcla de horarios y los límites de tiempo y espacio que deben ejercer en cada rol (empleados, madres, padres y hasta profesores).

Medidas implementadas por los empleadores y las ARL para la ejecución del trabajo en casa. Universidad del Atlántico, Colombia, *Gutiérrez Maritza Osorio & Araujo Jimena Patricia Martínez & Sierra Pamela Mejía*, 2020. “Es de vital importancia que los empleadores garanticen las condiciones adecuadas para que el trabajador realice su labor en casa, teniendo en cuenta que la salud del empleado siempre debe ser una prioridad en el desarrollo de sus actividades, mucho más en la coyuntura que vive el país. Frente al coronavirus, el empleado también debe recibir instrucciones sobre prevención y verificación frecuente sobre su estado de salud. De la mano de las arl, el empleador debe realizar un reconocimiento esencial y virtual de las condiciones de trabajo de la persona en casa, suministrar las herramientas e información para el cuidado de la salud física y psicosocial del trabajador, de no ser así, la población trabajadora sufrirá un menoscabo en su salud, en su vida laboral, familiar y social”. (Gutiérrez et al., 2020).

La herramienta utilizada fue una encuesta de 18 preguntas a una muestra de 20 personas, con método de investigación deductivo y descriptivo, aplicada a trabajadores con modalidad de trabajo en casa. Los resultados obtenidos; se tuvo presente aspectos como edad, género, conocimiento de las TIC, beneficios de trabajo en casa, comparativo en los riesgos que emergen del trabajo en casa vs modalidad presencial, jornada laboral, ambiente laboral vs familiar, carga laboral, entre otros.

Se evidencia que la modalidad del trabajo en casa presenta varios vacíos con respecto al trabajo presencial en materia legal lo cual puede descompensar las condiciones de trabajo pues no existe una normalización de esta modalidad como tal que garantice los derechos y las normas mínimas que generen un ambiente de trabajo en casa adecuado y seguro; sin embargo, cabe resaltar que la responsabilidad de la adecuado desarrollo del trabajo en casa no solo debería ser riesgos laborales ARL, en materia de riesgos psicosociales, no solo desde la capacitación sino desde la asesoría.

Plan de intervención para prevenir los riesgos psicosociales generados por los factores extralaborales presentes en la enfermedad del covid-19 en los trabajadores de químicos integrales S.A.S. Universidad Minuto de Dios, Colombia, *Roa Montes Alexandra & Godoy León Isabela Margarita, Casas González July Andrea & Cruz González María Camila*, 2021. “La situación actual de pandemia por la que el mundo está pasando causada por la enfermedad Covid-19 ha causado que se tomen medidas de seguridad como la implementación del aislamiento obligatorio forzando a las organizaciones a cerrar y trasladar sus actividades a los hogares de sus colaboradores. La coyuntura ha despertado el interés de explorar como los aspectos psicosociales extralaborales han tenido efecto en estas nuevas rutinas y en la salud de los trabajadores”(Plan de intervención para prevenir los riesgos psicosociales generados por los

factores extralaborales presentes en la enfermedad del Covid-19 en los trabajadores de Químicos Integrales S.A.S, s. f.).

Aquí se identificó que la organización hace un esfuerzo por mantener la vida laboral y personal de sus empleados lo más sana posible, teniendo en cuenta todas las implicaciones que se dan del trabajo en casa durante la pandemia. Es por ello, que se aplicó un instrumento de valoración de factores de riesgo psicosocial extralaboral a 22 personas, analizando los resultados tanto cualitativos como cuantitativos; para el factor “tiempo fuera de trabajo” no se identificó factor de riesgo, pues los empleados tienen buena relación con su grupo familiar, al igual que “comunicación y relaciones interpersonales”. Por el contrario, el factor “económico familiar” si amerita atención alta para revisar, al igual que la dimensión de “entorno extralaboral”.

Para este estudio, se sugiere como recomendación hacer un comparativo de los resultados actuales con los resultados de factores psicosociales antes de la pandemia.

Salud mental en tiempos de covid-19: profundizando en los efectos de la pandemia en España. Universidad de Málaga, México, *Sánchez Álvarez Nicolás & Quintana Orts Cirenia & Mérida López Sergio & Extremera Natalio*, 2020. “El nivel de propagación y la gravedad de la enfermedad para cierta población de riesgo ha supuesto un gran agente psicológico para el ser humano, llegando a provocar períodos de confinamiento para la mayoría de los países afectados. Evaluar la relación entre factores sociodemográficos y contextuales del confinamiento e indicadores de desajuste emocional”. (Sánchez & Quintana & Mérida, 2020).

El estudio se realizó en población adulta a 781 personas, se estudiaron las variables sociodemográficas como características de la vivienda, pasear con la mascota, hacer ejercicio, cantidad de días que se ha estado en confinamiento, niveles de estado afectivo (positiva-negativo), sintomatologías suicidas y pensamientos depresivos. Los resultados arrojaron que

definitivamente las mujeres muestran más afectaciones negativas, presentan más días promedio sin salir de la casa y sintomatología de suicidio. El hacer ejercicio o practicar algún deporte, permite que la afectación no sea tan pronunciada que en las personas que no realizan ejercicio.

En cuanto a la situación de las personas sobre los días que no salen a realizar trabajo presencial se identifica que hay más relacionamiento positivo en casa entre las personas que viven en el mismo espacio. La mayor sintomatología negativa se da en las personas que están desempleadas.

En consecuencia, según el análisis las mujeres debido a su sensibilidad posiblemente tienen más afectación por el aislamiento, contrario al hombre, tiende a negar el malestar con el aislamiento y esto ocasiona que no se vea tan impactado como la mujer.

Una vez revisado el análisis del estudio, se identifica que el aislamiento en casa definitivamente genera desajuste emocional, depresión por el encierro, el no tener una rutina diaria afecta e incide en un estado de ánimo negativo, junto con la incertidumbre de la situación del COVID; adicional la interrelación con las personas con las que se vive genera situaciones de irritación y crisis emocionales cuando el aislamiento es prolongado.

Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo. Editorial Homo Sapiens Ediciones, Argentina, *Neffa Julio César, Kohen Jorge Andres & Henry María Laura & korinfeld Silvia & Carolina Lualdi & Padrón Ricardo*, 2020. “La pandemia es total y es la causa por la que el virus se transforma en un riesgo de carácter psicosocial, ya que hay tres instancias por las cuales transita la epidemia mundial de COVID-19: una primera instancia sanitaria, la segunda económica productiva, y la tercera sociocultural.”. “¿qué impactos sobre la salud psicosocial puede conllevar un proceso de trabajo profundamente transformado, escasamente planificado y

donde los trabajadores vivencian una situación de “autonomía padecida”, como ha sucedido en el marco de la pandemia?”.

“La epidemia mundial está generando un nivel de agotamiento, desgaste, sufrimiento, desafectivación, temores, inhibiciones; y la incertidumbre de un posible retorno del COVID-19 como fantasma real marca en toda la población una huella mnémica que vuelve al imaginario ante cada situación que lo evoca”.

Este arte comprende varios títulos de literatura de diferentes autores en un mismo documento; por lo cual, se describen varios temas al respecto. Por un lado, la exposición al aislamiento que han tenido que pasar muchas personas que aun se encuentran trabajando pero que tuvieron que pasar por ajustes descendientes en su salario, vacaciones obligadas, periodos sin estar activos laboralmente ya que sus funciones u obligaciones se requerían únicamente de manera presencial, más la emocionalidad a que estas personas están expuestas porque sus seres allegados familiares (incluso en la misma casa) fueron sacados de sus trabajos forzosamente o porque las empresas ya no podían mantenerlos trabajado más tiempo por la crisis, todo esto, ha generado un impacto importante en su salud mental a muchos trabajadores.

Teniendo en cuenta el impacto de la pandemia hay que ver que no solo ha habido afectación biológica por el Coronavirus, sino de la mano se ha venido incrementando una marca negativa a nivel psicosocial entre las personas que están activas laboralmente, bien sea porque el trabajo se intensificó, ahora se trabaja manejando de forma marcada y constante las emociones puesto que se integró lo laboral con los acontecimientos familiares (positivos-negativos) y personales, o porque el simple hecho de la expectativa hacia lo que viene con esta situación de pandemia ocasiona angustia o miedo al futuro por saber si se va a tener o no estabilidad laboral

del trabajador, de su pareja o su círculo familiar, hace que haya una oscilación en la salud mental de manera negativa.

Muchas personas ya no tienen un norte laboral; es decir, con la integración de diferentes esferas del ser humano en un mismo contexto (casa) hace que no se pueda llevar a cabo una planeación, organización y separación del tiempo de manera adecuada, pues hay que responder por todas las responsabilidades en los diferentes ámbitos desde un mismo espacio y con las mismas cantidades de horas al día para ello.

Riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, Corporación Universitaria Minuto de Dios, *Bohórquez Castaño, Viviana Andrea*, 2020. Mediante esta tesis, se realiza una búsqueda e identificación de los riesgos psicosociales asociados al Teletrabajo en Colombia. “El “teletrabajo”, o “trabajo en casa”, no es una modalidad de trabajo nueva; en Colombia, esta se encuentra en proceso de normalización. Ante la posibilidad de que cada día sean más las organizaciones que se sientan atraídas por su implementación, se requiere determinar su impacto en la salud de las personas involucradas. Los riesgos psicosociales en el trabajo son riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental y en la calidad de vida laboral a causa del posible estrés mental que el teletrabajo pueda generarles. El presente trabajo recopila en la literatura especializada sobre los riesgos y factores psicosociales en el teletrabajo, es decir, en el trabajo realizado por un trabajador a distancia de la organización que lo emplea y de sus compañeros de trabajo, y ejecutado utilizando la tecnología de la información”.(Castaño & Andrea, 2020).

Promoción y prevención de la salud mental: el teletrabajo se vive sin estrés, Politécnico Granacolombiano, *Chisco Torres Omar Andrés, Galvis González Martha Nancy*,

Guerrero Santamaría Paola Andrea, Rozo Parra Paula Susana, 2020. “El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo es un fenómeno real y actual que ha encontrado nuevas formas de emerger dado que se viene incorporando cada vez más en Colombia en los últimos años, además es una decisión que cada día implementan más empresas de todos los sectores pues se adapta a las necesidades y circunstancias actuales que estamos viviendo. El objetivo es 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 una perspectiva investigativa identificando opciones que beneficien el nivel de vida de los teletrabajadores. La ruta metodológica se considera documental, con un alcance descriptivo, de tipo cualitativo, cuenta con una población seleccionada de teletrabajadores de diferentes organizaciones de edades entre 20 a 55 años a los cuales se le aplico un test y una encuesta a través de plataformas digitales, con los resultados se evidencio los síntomas fisiológicos persistentes siendo sobresalientes los problemas de sueño y tensiones musculares, en cuanto a la situación socioemocional se destacó que la falta de concentración y dedicación en el trabajo obedece muchas veces a las distracciones domésticas, y que la situación socioemocional del teletrabajador en algunos casos es de soledad y aislamiento, lo que genera sentimientos de frustración e ideas de cambio de modalidad laboral; de otra parte se determinaron unas características sociodemográficas de quienes realizan teletrabajo para lograr determinar el estrés que vive el teletrabajador”.(Chisco Torres et al., 2020)

7.2 Marco Teórico

El propósito de este proyecto apunta a diseñar de guía de orientación autogestionable en Riesgo Psicosocial para los trabajadores de la empresa Consultoría Gestión del Riesgo, como apoyo a la gestión de su Salud Mental afectada por el trabajo en casa, partiendo de entender las

relaciones e interacciones existentes entre los dominios o esferas de la vida de las personas, siendo estas la esfera laboral y la esfera familiar. Estas relaciones son cruciales en la actualidad por las modalidades de trabajo remoto que se han adoptado con la llegada del nuevo virus COVID-19. Por lo tanto, se abordarán bases teóricas pertinentes para explorar los dominios de cada una de las esferas y los procesos de interacción involucrados entre las mismas. En este sentido, el presente proyecto tendrá en cuenta algunos conceptos fundamentales con el fin de contextualizar y entender la problemática.

Pandemia

“Propagación mundial de una nueva enfermedad. Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Por lo común, los virus que han causado pandemias con anterioridad han provenido de virus gripales que infectan a los animales”(OMS / *¿Qué es una pandemia?*, s. f.)

Coronavirus

“Los coronavirus (CoV) son virus que surgen periódicamente en diferentes áreas del mundo y que causan Infección Respiratoria Aguda (IRA), es decir gripa, que pueden llegar a ser leve, moderada o grave”(CORONAVIRUS (COVID-19), s. f.).

La transmisión e infección se da cuando una persona enferma con COVID, habla, tose o estornuda en frente de otra persona, y expulsa partículas del virus que entran en contacto con la persona que se encuentra cerca. La persona contaminada desarrolla una infección en su sistema respiratorio visualizándose bien puede ser una: 1) afectación leve como una gripa, 2) moderada con alguna sintomatología como tos, dolor de garganta, pérdida del gusto y olfato,

3) afectación más fuerte como una pulmonía/neumonía/ dificultad para respirar, y 4) en otras ocasiones más fuertes, ocasionando la muerte.

Cuarentena:

“Hace referencia a la restricción, voluntaria u obligatoria, del desplazamiento de individuos que han estado expuestos a un potencial contagio y que posiblemente se encuentren infectados. Durante este tiempo, las personas deben permanecer en un lugar determinado hasta que pase el periodo de incubación de la enfermedad, para lo cual se debe garantizar asistencia médica, soporte psicológico, refugio y alimentación” (Sánchez-Villena & de La Fuente-Figuerola, 2020).

Aislamiento:

“Se refiere a la separación física de las personas contagiadas de aquellas que están sanas. Esta medida resulta efectiva cuando se ha hecho una detección temprana de la enfermedad y se aísla a la persona infectada en un espacio específico, evitando el contacto con los demás” (Sánchez-Villena & de La Fuente-Figuerola, 2020).

Distanciamiento social:

“Consiste en alejarse de lugares concurridos y restringir la interacción entre las personas tomando cierta distancia física o evitando el contacto directo entre ellas. Esta medida se implementa cuando en una comunidad existen personas infectadas que, al no haber sido identificadas ni aisladas, pueden seguir transmitiendo la enfermedad. Por ello, el distanciamiento social implica el cierre de lugares donde hay mayor concentración de personas como escuelas, centros comerciales, sitios para eventos sociales, oficinas, entre otros” (Sánchez-Villena & de La Fuente-Figuerola, 2020).

Confinamiento:

“Es una intervención que se aplica a nivel comunitario cuando las medidas mencionadas anteriormente han sido insuficientes para contener el contagio de una enfermedad. Consiste en un estado donde se combinan estrategias para reducir las interacciones sociales como el distanciamiento social, el uso obligatorio de mascarillas, restricción de horarios de circulación, suspensión del transporte, cierre de fronteras, etc” (Sánchez-Villena & de La Fuente-Figuerola, 2020).

Con la llegada de la pandemia del coronavirus, las empresas se vieron obligadas a implementar el trabajo en casa, trabajo remoto o teletrabajo, para algunas personas estos términos o modalidad no es nueva, sin embargo, para muchas otras, esto se convertía en algo totalmente novedoso del cual no tenían mucho conocimiento.

En Colombia el teletrabajo ha sido un tema que ha estado sobre la mesa del gobierno desde su primera reglamentación en el 2008. Desde el 2012 hasta el 2018 se multiplicó por cuatro el número de teletrabajadores en el país. Pero ese incremento no se puede comparar con el que dio debido al confinamiento por la pandemia de Covid- 19. Según cifras del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, esto representó un aumento de casi el 400%, en relación con los dos años anteriores, en la adopción del trabajo remoto. Sin embargo, esto también ha traído desafíos a los empleadores, pues solo la mitad de las empresas en Colombia contaban con políticas de trabajo de remoto antes de la pandemia. Pero esta situación no solo ha impactado a las organizaciones, sino a los colaboradores que se han tenido que enfrentar a un sin número de situaciones en los distintos ejes o dimensiones de su vida.

Para seguir hablando de este significativo cambio en la vida de muchas personas, se hace importante conocer los conceptos que se derivan de esto, los cuales para algunos son desconocidos y generan confusión.

Dentro de las conversaciones que tienen a diario las personas, no falta que expresen, “estoy haciendo teletrabajo, trabajo remoto, o trabajo en casa” pero ¿cuál es entonces la diferencia entre estos 3 términos?

La Ley define el teletrabajo como “la forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo durante mínimo dos días en la semana” (Ley 1221 de 2008). Esto es aplicable para los empleados residentes en Colombia.

Existen en Colombia tres modalidades de teletrabajo:

Autónomo: el empleado usa siempre cualquier lugar determinado, de su preferencia, para realizar su labor, haciendo uso de diferentes herramientas tecnológicas; sólo acude a la oficina en algunas ocasiones.

Suplementario: el empleado alterna el desarrollo de sus funciones entre el espacio del empleador y un lugar fuera. Labora dos o tres días a la semana en su casa y el resto de tiempo en la oficina.

Móvil: el empleado no cuenta con un lugar fijo para ejecutar sus funciones y se apoya en dispositivos móviles. Ahora, respecto al concepto de trabajo remoto, no existe una definición de este por cuanto éste no se encuentra regulado en la legislación colombiana ni internacional, el mismo es una construcción, partiendo de la definición de teletrabajo, ajustándose a las

necesidades de la compañía, sin revestirlo de formalidades legales que no se ajustan a la realidad. Se considera que es posible hablar de trabajo remoto cuando el empleado labora por fuera de las instalaciones (sedes diferentes, hogar, coworking, centro comercial, biblioteca, cafetería, entre otros) sólo un día a la semana, no generándose las obligaciones derivadas del acuerdo de teletrabajo. Es de advertir, que subsisten los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los cuales el empleador es responsable. No obstante, la ARL continúa con la cobertura derivada de los accidentes y enfermedades laborales que pueda sufrir el empleado. La legislación internacional también es amplia en el manejo de las modalidades de trabajo flexible, definiendo el teletrabajo, sin limitarlo en el número de días, como lo establece la legislación colombiana. (Ley 1221 de 2008).

Trabajo en casa

Se entiende como trabajo en casa la 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 respectiva, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones”. Una circunstancia ocasional, excepcional o especial puede ser, por ejemplo, la pandemia del coronavirus. Si las condiciones excepcionales que dieron lugar al trabajo en casa se mantienen en el tiempo, el empleador, de común acuerdo con el trabajador, deberá hacer tránsito al teletrabajo, conforme a los requisitos señalados en la Ley 1221 de 2008. (Así Quedará Regulado El Trabajo En Casa En Colombia, 2020).

Trabajo remoto

“El trabajo remoto consiste en realizar una actividad profesional a distancia. Se mantiene una relación empleado-empleador y las mismas responsabilidades que se obtendrían en un trabajo de oficina. De igual forma los empleados remotos suelen cumplir con un horario laboral al igual que lo harían en cualquier otro trabajo. Cabe destacar que esta modalidad de trabajo no es solo para aquellos profesionales que realicen actividades relacionadas a Internet, se ha extrapolado a casi cualquier puesto”. (Trabajo remoto, 2021.)

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores y los retos que conlleva afrontar estas nuevas dinámicas de trabajo, se empieza a evidenciar una relación estrecha entre los aspectos sociales, personales, familiares y laborales, afectando la salud mental o emocional de las personas.

Quizá una de las frases más repetida durante el confinamiento por parte de las personas que estaban desde casa asumiendo distintos roles y responsabilidades fue “Tengo estrés, que estrés”, “La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el Estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción. En términos globales se trata de un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. Cualquier cambio o circunstancia diferente que se presente ante nuestras vidas, como cambiar de trabajo, hablar en público, presentarse a una entrevista o cambiar de residencia, puede generar estrés. Aunque también dependerá del estado físico y psíquico de cada individuo. Un determinado grado de estrés estimula el organismo y permite que éste alcance su objetivo, volviendo al estado basal cuando el estímulo ha cesado. El problema surge cuando se mantiene la presión y se entra en estado de resistencia. Cuando ciertas circunstancias, como la sobrecarga de trabajo, las presiones económicas o sociales, o un ambiente competitivo, se perciben inconscientemente como una

«amenaza», se empieza a tener una sensación de incomodidad. Cuando esta sensación se mantiene en el tiempo, se puede llegar a un estado de agotamiento, con posibles alteraciones funcionales y orgánicas”.(Torrades, 2007).

Por otro lado, las empresas hoy en día tienen un reto muy importante porque estas múltiples situaciones que enfrentan los colaboradores repercuten en uno de los riesgos que deben atender en la organización como lo es el Riesgo Psicosocial. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”. (¿Qué son los riesgos psicosociales? 2019.)

Asimismo, es importante abordar el tema de salud mental, ya que este es el principal tema objeto de este proyecto de investigación. Según la OMS, “La salud mental, está definida como un estado de bienestar en el que la persona afronta el estrés usual de la vida en familia y en comunidad o como el desarrollo de las potencialidades de la persona, es parte integral de la salud pública. Esto significa que la promoción de la salud, así como la prevención de los problemas y trastornos mentales, debe trascender la tradicional separación de la salud mental como si esta fuera un campo aparte de la salud en general. La salud pública mental como componente de la salud pública, es un campo en permanente desarrollo que no ha logrado todavía acciones coordinadas en el ámbito de la salud general y, en Colombia, esto no es la excepción”.(Posada, 2013).

Por otro lado, es importante y fundamental empezar a hablar de lo se considera que le da mucho sustento al planteamiento que se está proponiendo dentro de este proyecto, el cual se basará en la teoría de los roles, que explica la implicación que tiene para el individuo una vez

asume dos o más roles simultáneamente en su vida, lo cual, puede no converger armónicamente y generar una relación conflictiva debido a las obligaciones de uno de los roles que resultan siendo incompatibles con las obligaciones del otro rol.

Como se identifica, el estrés laboral es influenciado por factores psicosociales que se relacionan con las demandas del ámbito laboral y con las características individuales de las personas; los factores psicosociales son aquellas particularidades que se encuentran dentro del contexto laboral de las organizaciones, las que afectan la salud de las personas tanto psicológica como físicamente. “Según la Resolución 2646 del 2008, los factores de riesgo psicosocial son condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. (Cabrejo Beltran Andrea del Pilar, Universidad del Rosario, 2014).

Teoría de los roles

Al hablar del conflicto entre las dimensiones de la familia y el trabajo se debe tener en consideración los roles que los conforman. La teoría preponderante relacionada con el conflicto trabajo-familia (Bruck y Allen, 2003; como se cita en Montenegro, 2007). Explica que el comportamiento vinculado con un rol está constituido por varias acciones recurrentes de las personas que, a su vez, se entrelazan con las acciones repetitivas de los demás, con el fin de lograr un resultado esperado (Katz y Kahn, 1966; como se cita en Montenegro, 2007).

En la medida en que los individuos desempeñan diferentes roles, posiblemente las expectativas de un rol harán que el desempeño en otro rol se dificulte y que, de esta manera, la persona experimente un conflicto (Judge, Boudreau y Bretz, 1994; como se cita en Montenegro, 2007). En este sentido, el conflicto entre roles se ha definido como “la ocurrencia simultánea de dos o más conjuntos de presiones, de tal manera que el cumplimiento de uno de ellos hace más

difícil el cumplimiento del otro” (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal, 1964; como se cita en Montenegro, 2007). Los bienes y servicios necesarios para vivir y sostener a la familia provienen de la retribución laboral, la cual normalmente depende del grado en que se cumpla con las demandas exigidas por el rol en el trabajo. Paradójicamente, algunas veces, las expectativas y demandas que se originan en la familia interfieren con el cumplimiento de las obligaciones que el trabajo demanda (Edwards y Rothbard, 2000; como se cita en Montenegro, 2007) y, en ocasiones, algunas obligaciones urgentes en la casa no pueden satisfacerse debido a las presiones en el trabajo (Goff, Mount y Jamison, 1990; como se cita en Montenegro, 2007). En este sentido, se puede afirmar que el conflicto entre los roles que desempeñan las personas tanto en la familia como en el trabajo es una clase especial de conflicto en el cual las presiones ejercidas sobre cada uno de dichos roles son incompatibles. Así, la participación en uno de esos roles hace más difícil la participación en el otro (Goff et al., 1990; Thomas y Ganster, 1995; Greenhaus y Beutell, 1985; como se cita en Montenegro, 2007).

La sobrecarga en un rol tiene efectos directos e indirectos en el conflicto trabajo-familia (Frone et al., 1997). Es importante señalar que la sobrecarga en un rol se encuentra en “el ojo de quien la percibe”, puesto que la persona evidencia la percepción de tener mucho por hacer y no disponer del tiempo suficiente para cumplir con ello (Aryee, Luk, Leung y Lo, 1999). De esta manera, la sobrecarga en uno de los roles puede conducir a un compromiso que consume tiempo para ese rol y, por consiguiente, la sobrecarga en el trabajo estará positivamente relacionada con el compromiso de tiempo dedicado al trabajo en contra del compromiso de tiempo para la familia; mientras la sobrecarga en la familia estará positivamente relacionada con el compromiso de tiempo dedicado a la familia, en contra del compromiso de tiempo para el trabajo (Frone et al., 1997, Parasuraman et al., 1996). No obstante, la sobrecarga en un rol también constituye una

fuerza de presión que lleva al conflicto trabajo-familia, porque el tener mucho por hacer en un insuficiente lapso, tiende a producir síntomas de presión como, tensión, fatiga, irritabilidad, entre otros, que crean incompatibilidades entre el trabajo y la familia, debido a las evidentes dificultades para cumplir con las demandas requeridas en tales roles (Greenhaus y Beutell, 1985). Estas dos formas de conflicto, ya sea trabajo-familia o familia-trabajo, provienen de la interferencia entre las distintas actividades necesarias para desarrollar los roles propios de la familia con aquellas actividades propias del rol en el trabajo y viceversa; es decir, la interferencia entre las actividades del trabajo con las necesarias para cumplir con el rol familiar.

Frone (1992) postula que hay una relación mutua entre los conflictos trabajo-familia y familia-trabajo, basados en el supuesto de que, por ejemplo, si una sobrecarga en el trabajo comienza a interferir con las obligaciones de la familia, estas obligaciones insatisfechas pueden comenzar a interferir con las funciones del trabajo. Por consiguiente, el interés investigativo en el conflicto de los roles tiene que dirigirse a las consecuencias negativas demostradas en la calidad de vida en ambos dominios de trabajo y familia y a entender completamente la interfaz de trabajo-familia. Por consiguiente, ambas direcciones del conflicto trabajo-familia tienen que analizarse (Carlson, Kacmar y Williams, 2000; como se cita en Montenegro, 2007). En relación con el trabajo, es importante considerar que su sobrecarga es un factor de estrés, porque el tiempo aquí comprometido ayuda al conflicto entre la vida en el trabajo y la vida fuera de él (e. g., Major, Klein y Ehrhart, 2002; como se cita en Montenegro, 2007). Así, los conflictos entre la vida en el trabajo y la vida en familia casi siempre se manifiestan en términos de demandas excesivas de tiempo en el trabajo, horarios incompatibles y presión causada por el deseo de las personas de cumplir con sus deberes tanto en el trabajo como en la casa (Eagle, Miles e Icenogle, 1997; como se cita en Montenegro, 2007). En efecto, el tiempo dedicado a ser un trabajador hace

difícil cumplir a cabalidad con los requisitos que suponen ser pareja de alguien, por ejemplo, cuando la magnitud de las obligaciones laborales sobrepasa la capacidad de la persona para cumplir en debida forma con ambos roles. Entre las responsabilidades de la familia que pueden interferir con las responsabilidades del trabajo, algunos autores mencionan elementos que incluyen solicitudes de la pareja y el cuidado a otros, como sería el caso del cuidado de los niños, el cuidado de adultos enfermos o discapacitados y el cuidado de adultos mayores. En este estudio no se consideraron las labores domésticas, debido a que ellas, por su naturaleza, no son de obligatorio cumplimiento. Entre otras circunstancias, los autores (e. g., Noonan, Estes y Glass, 2007; como se cita en Montenegro, 2007) afirman que cuando las personas tienen horarios flexibles o trabajan tiempo parcial, el tiempo que les queda libre lo utilizan más para cuidar sus hijos que para las labores domésticas.

7.3 Marco Legal

Para poder dar contexto al marco legal de este trabajo de grado se debe partir del origen de la Pandemia causado por el SARS-CoV-2 y recorrer la normatividad de los conceptos que hacen parte de este trabajo de investigación.

El 30 de enero de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) con base en su **REGLAMENTO SANITARIO INTERNACIONAL ARTICULO 1**, “declara al Coronavirus como EMERGENCIA INTERNACIONAL DE SALUD PÚBLICA”, el 11 de febrero de 2020 lo nombra COVID-19 y el 11 de marzo del mismo año declara el nuevo brote de Coronavirus como PANDEMIA.; es aquí donde paulatinamente los países del mundo entero empezaron a implementar las medidas sanitarias y de diferente índole con el fin de detener y controlar el contagio del Coronavirus.

En el caso de Colombia el 15 de marzo se declaró “estado de emergencia nacional” y se empezaron a adoptar medidas sanitarias y de emergencia sanitaria, medidas de emergencia social, económica y ecológica y medidas de orden público y otras de carácter ordinario.

El AISLAMIENTO PREVENTIVO OBLIGATORIO fue una de las medidas promulgadas por el Gobierno Nacional Colombiano mediante el **DECRETO 457 DE 2020 (MARZO 22)** “por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del coronavirus covid-19 y el mantenimiento del orden público” (DECRETO 457 DE 2020, s. f.); con este decreto todas las personas que se encontraban en territorio colombiano desde el 25 de marzo de 2020 debieron aislarse totalmente en sus lugares de residencia, con excepción de algunas personas que estaban contempladas en el mismo decreto.

El aislamiento de las personas, incluidos los trabajadores de las empresas a nivel nacional, dio lugar a un confinamiento obligado desarrollado en casa, puesto era la estrategia más segura para evitar propagar el contagio del virus y mantener a las personas sanas y vivas; en este mismo espacio se empezó a llevar a cabo hace ya casi un año, los diferentes roles y actividades que se venían realizando en su mayoría de manera independiente (diferentes lugares), de manera integrada, entre ellos el trabajo remoto.

El país dió inicio a la regulación de trabajo en casa por la Pandemia mediante la **LEY 2069 DEL 31 DE DICIEMBRE 2020 ARTÍCULO 17** “teniendo en cuenta las nuevas circunstancias mundiales, habilítase el TRABAJO REMOTO más allá del teletrabajo, con el fin de garantizar la generación de empleo en el país, y la consolidación y crecimiento de las empresas”, sin que esta figura de trabajo remoto se configurara como Teletrabajo, concepto que se encuentra regulado en la **LEY 1221 DE 2008 (JULIO 16)** “por la cual establece el

reconocimiento del TELETRABAJO en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable”. Posteriormente mediante el **DECRETO 884 DE 2012** “se especifican las CONDICIONES LABORALES QUE RIGEN EL TELETRABAJO en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARL´s y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo”.

Como bien se sabe, durante estos meses y debido al aislamiento y las cuarentenas obligatorias que la Alcaldía de Bogotá ha venido decretando por la Pandemia, los trabajadores han estado expuestos en sus casas a diferentes variables a nivel personal, familiar y laboral, generando una masiva realización de actividades físicas pero también rodeadas de situaciones emocionales y psicológicas, que no es posible llevarlas de manera independiente, organizadas y muchas veces planeadas o proyectadas, y como seres humanos, esta nueva situación puede representar un Factor de Riesgo Psicosocial para la Salud Mental de los trabajadores. La **RESOLUCIÓN 2646 DE 2008 (JULIO 17)** “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; tiene como objetivo dar los parámetros en la identificación de los riesgos psicosociales en el trabajo, esto como producto del estrés ocupacional”. (Naranjo, 2011).

Un requisito legal de las empresas con respecto al cumplimiento de la Resolución 2646 y que va en camino con la intervención de los factores de riesgo psicosocial en las empresas, es la

aplicación de la BATERÍA DE RIEGO PSICOSOCIAL, **RESOLUCIÓN 2404 DE 2019** (JULIO 22) “por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”; sin embargo, el 7 de octubre de 2020 fue expedida por el Ministerio de Trabajo la **CIRCULAR 064 DE 2020 GESTIÓN PSICOSOCIAL Y PREVENCIÓN DE LA SALUD MENTAL** “que establece las acciones mínimas para evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial y prevención de la salud mental en el marco de la emergencia sanitaria por el covid19 en Colombia”. La circular dictaminó que las empresas no podrían hacer la aplicación de la batería de manera presencial y hasta que termine la emergencia sanitaria: aplicarla de manera virtual será potestad de las empresas; esto no significa que las empresas y las administradoras de riesgos laborales ARL suspendan las acciones mínimas de promoción, prevención e intervención de la salud mental de los trabajadores, y que se sigan respetando los acuerdos contractuales, políticas, protocolos o normas acordes al riesgo y bienestar de la salud mental; tal y como lo menciona en la **RESOLUCIÓN 2646 DE 2008 (JULIO) EXPEDIDA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO, ARTICULO 3°. DEFINICIONES. ARTICULO 5°. FACTORES PSICOSOCIALES.** “Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”. **ARTICULO 6°. FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DEBEN EVALUAR LOS EMPLEADORES.** “La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y

prevención de la enfermedad en la población trabajadora”. **ARTICULO 7º. FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES QUE DEBEN EVALUAR LOS**

EMPLEADORES. Los empleadores deben contar un mínimo de información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores. **ARTÍCULO 8º. FACTORES PSICOSOCIALES INDIVIDUALES QUE DEBEN SER IDENTIFICADOS Y EVALUADOS POR EL EMPLEADOR.** Los empleadores deben contar con un mínimo de información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores.

Existe legislación que abarca conceptos más generales dentro del cuidado de la Salud Mental que seguramente servirán como base para la elaboración de la guía de orientación autogestionable en Riesgo Psicosocial para los trabajadores de la empresa Consultoría en Gestión del Riesgo, como apoyo a la gestión de su Salud Mental afectada por el trabajo en casa.

LEY 9 DE 1979 (enero 24), por la cual se dictan MEDIDAS SANITARIAS que establecen las normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

DECRETO 1295 DE 1994 (junio22), “por el cual se determina la organización y administración del sistema general de Riesgos Profesionales y se crea una entidad administrativa - ARL´s para velar por la prevención y promoción del cuidado de la salud y el trabajo de los trabajadores, la asistencia médica y reconocimiento de prestaciones económicas en material de riesgos laborales”. Posteriormente, mediante el **DECRETO 1072 DE 2015 (mayo 26)** “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”; en el **ARTÍCULO 2.2.6.7.3. ACCIONES, NUMERAL 8)** “Asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL- a sus empresas afiliadas. Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta criterios para la prevención e intervención de los factores de

riesgo psicosociales, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables, se llevarán a cabo acciones de asesoría a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de medidas preventivas de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral”.

DECRETO 1010 DE 2006, LEY DE ACOSO LABORAL, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”; en su **ARTICULO 1º**. “Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la SALUD MENTAL de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”.

LEY 1562 DE 2012, “por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”; esta se enfoca en la mejora de 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”. En el **ARTÍCULO 4**, ya que una enfermedad laboral se contrae como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral, si así se demuestra su causalidad, entonces el ESTRÉS como factor psicosocial se definiría como una enfermedad laboral.

DECRETO 1477 DE 2014 (agosto 5), donde se expide una nueva tabla de enfermedades laborales y en el anexo técnico en la sección I: Agentes etiológicos/factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales, **NUMERAL 4** se encuentran los AGENTES PSICOSOCIALES.

LEY 1616 DE 2013, ARTICULO 3, “la salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos

emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”.

8. Marco Metodológico

8.1 Paradigma y tipo de investigación

Este trabajo está estructurado bajo un enfoque de tipo cualitativo, el cual permite tener aproximaciones a la situación actual que viven las personas por el trabajo en casa por causa de la pandemia por COVID-19, con la particularidad que quienes desarrollan esta investigación también hacen parte de ese contexto y de esa realidad. Esto permite un acercamiento interpretativo y natural al objeto de estudio, partiendo desde la empatía sin perder la objetividad.

La principal característica del enfoque cualitativo es su interés por captar la realidad social por medio de los ojos de las personas que están siendo estudiadas, puesto que la percepción del sujeto de su propio contexto y la interpretación de la realidad en la que se desenvuelve es el recurso fundamental para la recolección de la información. Por este motivo, para el desarrollo del presente trabajo de grado fue utilizada la metodología cualitativa pues es la forma más abierta y flexible que considera todas las observaciones y puntos de vista de una manera sistemática, brindándole mayor profundidad a los datos, además de una mayor comprensión del contexto estudiado.

Así mismo, esta investigación es de tipo exploratorio - descriptivo, puesto que lo que pretende es que las personas objeto de estudio describan a través de narrativas, cómo se han sentido y como han vivido el trabajo en casa integrando la vida laboral, social y familiar por el trabajo remoto a causa de la pandemia del COVID-19, que implicaciones ha traído para ellos estos cambios.

El contexto en el que se realizará está dado en el marco de la pandemia siendo este un tema nuevo y muy poco estudiado.

El análisis, partirá de conocer las realidades de algunos colaboradores de Consultoría en Gestión del Riesgo, regional centro.

8.2 Fuente de la información

Se cuenta con una fuente primaria directa que se halla en la población de colaboradores de Consultoría en Gestión de Riesgo, de donde se toma una muestra con trabajadores de diversos cargos y niveles de la organización.

8.3 Herramienta metodológica

Para esta metodología se quiso captar la experiencia real del colaborador de su trabajo en casa por asilamiento, mediante una herramienta descriptiva basándose en el género literario moderno “Narrativa Escrita”; en esta el trabajador expone y comparte sus vivencias, las implicaciones que se han derivado y han influido en diversos aspectos de su vida como los son: el laboral, personal, social y familiar.

La recopilación de los escritos será clave para el análisis de la percepción de los colaboradores; se identificarán los patrones repetitivos en las narrativas, se seleccionarán los más mencionados y sobre estos se realizará el correspondiente análisis y estudio para la elaboración de la guía. No se pretende realizar un análisis estadístico ni probabilístico ni tener una muestra representativa, sino tener una cercanía a la población objeto de estudio.

8.4 Muestra de aplicación

Teniendo en cuenta que la empresa con la que se está implementando la metodología solicitó poder abarcar todos los cargos y niveles de la compañía para este estudio; la aplicación de

la herramienta se envió por correo electrónico con el formato de consentimiento informado y con los lineamientos de la narrativa, a 26 colaboradores de diferentes cargos.

8.5 Fases de diseño metodológico

8.5.1 Fase 1: Diseñar la herramienta cualitativa (narrativa escrita), que permita conocer los factores que influyen en la salud mental por el trabajo en casa, de los colaboradores de Consultoría en Gestión del Riesgo.

Inicialmente se consideró diseñar una herramienta digital (encuesta) para la recolección de la información; sin embargo, durante el avance del trabajo de grado, las asesorías de la tutora del trabajo, las conversaciones con la empresa y la visión de los autores del trabajo de grado sobre no pretender direccionar ni encaminar los aspectos a analizar, se tomó la decisión de seleccionar otra herramienta más abierta y con la que los participantes pudieran expresar de manera más autónoma y libre, los aspectos a analizar en este trabajo de investigación; es por lo anterior, que se decidió optar por la herramienta “narrativa escrita”.

8.5.2 Fase 2: Aplicar la herramienta cualitativa diseñada para identificar los factores que influyen en la salud mental por el trabajo en casa y realizar el análisis de los resultados.

En esta fase se conversó inicialmente con los 26 colaboradores de la muestra de manera individual via teams, se contextualizó del trabajo de grado, del propósito de este y su participación en él; seguido se les envió por mail el formato de consentimiento informado y de vuelta en el correo electrónico, el colaborador envió su narrativa escrita.

8.5.3 Fase 3: Proponer un programa de bienestar de ejecución complementaria a la guía de orientación autogestionable, como apoyo a la gestión de su Salud Mental afectada por el trabajo en casa con el fin de contribuir a la generación ambientes de trabajo más sanos y saludables.

. Para esta fase, se pretende plantear unas actividades para ser ejecutadas durante el período 2021-2022, las cuales están dirigidas a gestionar los factores identificados en las narrativas; estas actividades se desarrollarán con proveedor externo, el área de Talento Humano y Salud y seguridad en el trabajo.

9. Hipótesis

El trabajo de investigación contribuirá a demostrar e identificar que existen variables o factores de riesgo psicosocial que hoy en día están afectando la salud mental y a la Productividad Laboral de los colaboradores de la empresa Consultoría en Gestión del Riesgo; situación derivada del trabajo en casa (aislamiento por la Pandemia); igualmente, la construcción de una guía de orientación autogestionable en Riesgo Psicosocial le servirá a la empresa para que sus trabajadores implementen algunas recomendaciones sobre qué acciones pueden llevar a cabo para lograr un mejor control de sus factores de riesgo, mejorando su salud mental y su productividad.

En conclusión, las variables no controladas o no manejadas adecuadamente en casa derivadas del aislamiento pueden influir en la salud mental de los colaboradores, y por ende afecta directamente su productividad laboral.

10. Resultados

Una vez recopilada la información de las experiencias vividas durante el aislamiento por la pandemia de los colaboradores de la empresa y con base en los parámetros dados para la descripción de las narrativas, se logra efectividad de la aplicación de la herramienta con una muestra de 16 personas de las 26 definidas como población.

Todos los participantes tuvieron una disposición colaborativa y abierta para manifestar su realidad y de esta forma poder aportar por medio de sus experiencias, la mayor información viable para hacer de la investigación lo más nutrida posible.

Se inició con la lectura de las narrativas donde se identificaron aspectos positivos y negativos transversales a todos los escritos; para efectos de esta investigación se tomaron en cuenta los aspectos más impactados y afectados para las personas, durante el trabajo en casa por aislamiento. Las descripciones en su mayoría nombraron claramente el aspecto impactado y a medida que se iba identificando se fue listando de mayor a menor para finalmente definir los de mayor impacto para ser intervenidos. Dentro de los aspectos impactados se encontraron:

- Relacionamiento familiar
- Relacionamiento social
- Manejo del tiempo
- Miedo
- Agotamiento físico

La mayoría de las personas refieren que, al trasladar el trabajo a la casa y permanecer mucho tiempo en el mismo espacio ha generado afectación al **relacionamiento familiar** por mayor responsabilidad derivada de la integración de los diferentes roles como esposa, hijo, trabajador, padre, madre; por aumento de carga familiar/personal/laboral, por no respetar los espacios en casa,

por maltrato intrafamiliar, y por situaciones familiares que ya se venían presentando antes de la pandemia. Como es relatado por las personas *“Desde el día que inicio el trabajo remoto fue bastante difícil la adaptación ya que en mi caso no me gustaba sentirme encerrada por mucho tiempo en un mismo lugar sumado a situaciones de familia que estaban presentándose justo para esa misma época lo cual me hacía sentir colapsada emocionalmente y sin una posibilidad de respiro en el exterior sumado a la pandemia”*.

“ Esto implicó cambios en mi vida familiar muy fuertes porque debía atender a mi familia (esposo y dos hijos) más todos los temas de mi hogar y el trabajo lo que generó algunas discusiones familiares por estar tanto tiempo sentada frente al computador y estando al teléfono hasta altas horas de la noche, adicionalmente el enfrentarme a estar atenta de las labores de mi hogar me llevaban al extremo de sentir que no era capaz de estar en todo y el hecho de sentirme encerrada de no poder salir ni a recibir un domicilio me sentía angustiada y sin opciones para cambiar esta nueva manera de vivir”.

“En este proceso del aislamiento y de la pandemia a nivel familiar se han desarrollado una serie de cambios porque mantenemos mucho tiempo juntos El tratar de escucharnos de entendernos y también de ser empáticos y de respetar los espacios de cada uno es uno de los ítems bastante complicados porque en ocasiones no se logra entender que se debe respetar los espacios de trabajo o espacios individuales. “

“...con mi familia al lado era y sigue siendo difícil, manejar el silencio y la concentración, incluso sentir que mi presencia generaba obstáculos a la cotidianidad de ellos es algo complejo, que creo, muchos de mis compañeros que no viven solos han aprendido a sortear mejor que yo ”.

Según los autores Sánchez Álvarez Nicolás & Quintana Orts Cirenía & Mérida López Sergio & Extremera Natalio, 2020, en su estudio Salud mental en tiempos de covid-19: profundizando en los efectos de la pandemia en España, se puede observar que la interrelación con las personas con las que se convive genera situaciones de irritación y crisis emocionales cuando el aislamiento es prolongado.

El **manejo del tiempo** durante la pandemia ha sido un desafío para todas las personas que siguen realizando sus actividades cotidianas solo que estas se desarrollan en el mismo espacio; esto ha generado que los tiempos para cada dinámica, sea laboral, social o personal, se integren y no permitan tener límites de tiempo para ejecutar una de otra, como antes de la pandemia donde existía un tiempo definido para horario laboral, otro para el personal y familiar. Algunos colaboradores, manifestaron: *“debemos trabajar en el tema de manejo del tiempo y establecer límites entre lo laboral y lo personal”*.

“Realmente, lo más difícil fue manejar el tiempo para trabajo y el de mi familia”.

“...ahora debía enfrentarme a una labor de padre a tiempo completo, ama de casa, trabajador, survival, ingeniero de sistemas, todo en una misma dimensión, a una misma hora y por el mismo canal...”.

“Esta experiencia me ha traído cambio en todo mi proceso de vida desde lo personal, en pareja y social, dado que para cumplir con mi proceso Laboral debí cambiar todas mis rutinas, hemos llegado a algunos acuerdos que nos han permitido llevar el día con mayor tranquilidad, en este momento estamos mejor dado que tenemos el apoyo de la sobrina de Bernardo, aunque no deja de ser fatigante hacer tantas cosas al tiempo atender la casa, la bebe y el trabajo al tiempo”.

“Era extraño para ellos verme 8 de la noche haciendo actividades laborales ver que en algún momento los fines de semana también estaba realizando actividades laborales y empezaron también observar que mi comportamiento estaba centrado en solamente el trabajo y dedicaba poco tiempo a descansar a comer de pronto hasta hablar con ellos hasta que llegó el momento en el que me di cuenta cuando empecé a sentir en mi cuerpo cosas bastante diversas”.

Según el autor González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2010 en su método de estudio cualitativo descriptivo fortalece la teoría que la adecuada administración del tiempo es un factor clave para que el impacto en la salud mental de las personas por el trabajo en casa, sea menor.

En relación con el **relacionamiento social**, dentro de lo que expresan algunas personas frente a este aspecto, es que sin duda el ser humano es sociable por naturaleza, desde que nace y hace parte de una sociedad que lo lleva a tejer relaciones de todo tipo y es esto lo que de alguna manera permite que se desarrolle y evolucione. A raíz del confinamiento o aislamiento social por la pandemia del Covid 19, esto, que antes se podía hacer de manera libre y espontánea, se vio afectado en gran medida; aquellos espacios donde se compartía personalmente con la familia, amigos, compañeros, ya no era posible hacerlo, celebrar el cumpleaños de un ser querido, tomar un café con un amigo, o quizás salir a almorzar con los compañeros de trabajo, ahora debía hacerse de manera virtual. En varias situaciones, las personas coincidieron que este fue uno de los principales retos que tuvieron que afrontar durante la pandemia, como lo podemos ver en los siguiente fragmentos *“Finalmente a nivel familiar los principales retos fueron manejar las distancias, en mi caso vivo lejos de mi círculo familiar cercano, y siempre han sido fundamentales para nosotros los momentos en que físicamente podemos compartir un abrazo, un juego, ir a*

cantar con mis hermanos y mi madre, visitar los abuelos, entre muchas cosas que hacemos cuando estamos juntos”

“Por el lado social, siento que me encanta compartir un café, anécdotas, estar cerca del resto de mi familia, amigos y conocidos para ayudarles en lo que necesiten y compartir momentos diferentes. Lo extraño de ese momento es que para acercarme a las personas me aburría tener que pensar que debía llamarla y no le veía el valor de esa forma de comunicación. Socialmente me he distanciado de muchas personas, porque antes nos podíamos reunir en mi casa o en las casas de familiares y amigos o en lugares públicos y cualquier excusa era perfecta para compartir unas horas los fines de semana, ahora esto cambio por el temor a este virus tan agresivo que cada vez lo sentimos más cerca porque hemos perdido amigos y familiares de mi esposo, como también ha afectado a algunos familiares que gracias a Dios han podido salir de este flagelo.

Miedo; si partimos diciendo que esta quizás es la primera pandemia que la gran mayoría de personas en el mundo ha vivido, es importante reconocer que una de las primeras emociones que apareció fue el miedo. El miedo es una sensación humana, natural y recurrente a lo largo de la vida, en ocasiones puede llegar a frenar nuestra capacidad de actuar y en otras, puede impulsarnos a explorar nuestra creatividad. Sin embargo, durante la pandemia puede llegar a sentirse más fuerte que nunca y aparecer de formas que nunca se había experimentado.

Durante la lectura de las narrativas que realizaron los participantes de la investigación, se encontró que algunos manifestaron que en algún momento de todo el tiempo que lleva la pandemia, han sentido, miedo a lo desconocido, miedo e incertidumbre por lo que esto traería, miedo de contagiarse o que un ser cercano se contagie y no poder volver a verlo, como es posible leerlo en la siguiente expresión “ *Lo primero que les quiero compartir es que no fui tan consiente en los*

primeros meses del año 2020 cuando escuchaba en noticias que se estaba declarando una pandemia por este virus agresivo que ha cobrado tantas vidas. Así que cuando el gobierno colombiano determino entrar en cuarentena y que debí explicarle al equipo de trabajo que debíamos trabajar algunos días desde casa, lo asumí como algo pasajero y pensaba que era algo del momento y que regresaríamos en un par de semanas a nuestras labores cotidianas, así que todos incluida yo, tomamos nuestro computador y nada más. Al transcurrir la primera semana empiezo a entender la magnitud del virus y lo que hace a la salud de las personas y la verdad entre en pánico y sentía mucho miedo”

Agotamiento físico; es importante comenzar mencionando que las dinámicas y el ritmo de vida que llevaban las personas en época de pandemia cambió, de acuerdo con lo que expresan los participantes en este ejercicio de investigación, es posible decir que a ellos como a muchos les tomó por sorpresa esta situación, lo que llevó a realizar cambios en las rutinas y a adaptarse a la nueva realidad según las necesidades personales y familiares.

Al hablar sobre carga física, las personas coincidieron en que las labores tanto domésticas como laborales aumentaron considerablemente, teniendo que dedicar parte de sus jornadas a tareas del hogar como: cocinar, arreglar la casa, atender situaciones familiares, acompañar a los hijos en sus tareas, trabajar, etc., lo que implicó modificar los horarios habituales y a extender las jornadas labores, convirtiéndose en una situación absorbente y agotadora; pero de otra parte, el trabajo en casa ejecutado por los colaboradores, derivó una carga laboral importante para muchos de ellos ya que tuvieron que desarrollar capacidades para el manejo de tecnología pues ahora todos debían responder a las necesidades laborales de manera virtual pero también para adquirir nuevos conocimientos con respecto al COVID y poder acompañar-asesorar a los clientes desde la virtualidad en este tema. Paralelamente por la integralidad de los roles de las personas en casa

y tener que atender todas las necesidades y dinámicas como ser humano en el mismo tiempo del día, esto hizo que las actividades laborales en muchos casos tuvieran que desarrollarse en horarios diferentes a los definidos antes de la pandemia y se sobrecargó lo laboral. Es posible evidenciarlo en los siguientes fragmentos *“Y así pasan los días, el miedo se acumula, el trabajo se triplica, las tareas del hogar se hacen más pesadas, así como el cuidado de los niños y la exigencia de una nueva rutina virtual para todos ...hasta que esta carga mental y emocional nueva y excesiva, comienzan a cobrar factura física y emocional. empieza la ansiedad, el dolor de cabeza, los dolores musculares, el insomnio, la irritabilidad ...y la gastritis...inician las consultas médicas y psicológicas que me obligan a poner un alto y tomar un descanso /incapacidad obligada y necesaria, y en donde por fin desbordo mis emociones, me desahogo y comprendo que la carga ha sido muy alta”*.

“Siento que el trabajo se duplicó, el laboral, siento que el estar sentados frente a un computador 9 horas diarias y hasta más, perdió la esencia de lo que era para mí importante, el contacto con los trabajadores, el poder estar en sus empresas ayudándolos en prevenir accidentes, a identificar en donde estaba parado para que ellos mismos aprendieran a cuidarse, en fin... todo cambio”.

“Laboralmente tuve que trabajar días enteros, fines de semana por aproximadamente tres meses para adoptar algunos procesos y procedimientos nacionales desde la logística y lo operativo para que nuestros colaboradores, específicamente personal de salud apoyara de manera virtual a personas afectadas por el COVID-19 y los psicólogos ayudaran a las familias y pacientes COVID-19 a manejar esta situación tan compleja. Esto implicó cambios en mi vida familiar muy fuertes porque debía atender a mi familia (esposo y dos hijos) más todos los temas de mi hogar y el trabajo lo que generó algunas discusiones familiares por estar tanto tiempo

sentada frente al computador y estando al teléfono hasta altas horas de la noche, adicionalmente el enfrentarme a estar atenta de las labores de mi hogar me llevaban al extremo de sentir que no era capaz de estar en todo y el hecho de sentirme encerrada de no poder salir ni a recibir un domicilio me sentía angustiada y sin opciones para cambiar esta nueva manera de vivir”

Así mismo, se encontró en los discursos recopilados que esas modificaciones y cambios en los tiempos empleados tanto para las labores del hogar como laboral, afectaron las jornadas de sueño, *“Tuve mis días de levantarme y sentir que ya no podía más, no fluían mis temas con las empresas, no lograba ingresar cumplimientos a tiempo, en reuniones con compañeros e incluso con una profesional lloré en muchas ocasiones por sentir que todo me estaba quedando grande, almorzaba en medio de reuniones, y aún peor, mis relaciones con mis padres y mi hijo se convirtieron en momentos de angustia, desolación, tristeza, comencé a tener problemas para dormir”*

Si bien algunos participantes manifiestan que a medida que ha pasado el tiempo han implementado algunas estrategias para distribuir las actividades y quehaceres, fue posible identificar que las labores asumidas por las mujeres son mayores con respecto a la de sus parejas en el caso de las personas casadas.

Teniendo en cuenta lo que menciona el autor Lemos Ana Heloísa da costa & Barbosa Alane de Oliveira & Monzato Priscila Pinheiro, 2020, en su estudio *Women in home office during the covid-a9 pandemic and the work-family conflict configurations - mujeres en la oficina domiciliaria durante la pandemia covid-19 y las configuraciones del conflicto familiar y trabajo*, se puede evidenciar que durante la pandemia el tiempo para atender las necesidades de estudio, alimentación, cuidado, y de sus familiares es más limitado, ya que por otro lado existe la

responsabilidad de cumplir con el trabajo remoto, dando lugar una tensión al no poder cumplir ni con una ni con otra obligación y un agotamiento físico y emocional, desencadenando una afectación psicológica.

Analizando las narrativas de los colaboradores, se puede percibir que la interacción con el núcleo de personas con las que conviven, las experiencias vividas, los comportamientos manifestados y el desarrollo de diferentes roles simultáneos, generan alteración en sus emociones a luz de lo manifestado en la ley de salud mental 1616 de 2013.

En conclusión, es necesario resaltar que en con la llegada del nuevo virus y la adopción del confinamiento obligatorio como medida de aseguramiento para los colombianos, los participantes manifiestan sentir cansancio tanto físico como mental por la integración del mundo laboral y el mundo familiar, pues una vez convergen todas las actividades se debe responder con todo.

Teniendo en cuenta los factores anteriormente identificados, estos servirán de insumo principal para la elaboración de la guía de orientación autogestionable, y su aplicación traerá beneficios en la salud mental de los colaboradores y por ende a la mejora del ambiente laboral; así mismo, traerá otros beneficios tales como:

- Desarrollo de habilidades
- Mejores niveles de autonomía y autoconfianza
- Personas capaces de gestionar sus emociones
- Mejores niveles de productividad
- Desarrollo de la creatividad
- Mejor trabajo en equipo

- Fortalecimiento de las relaciones personales y familiares
- Contribución con la organización de tiempos

La guía de orientación autogestionable servirá de apoyo a la implementación de estrategias y acciones de promoción, generando espacios de bienestar y salud mental en casa durante el desarrollo del trabajo y la permanencia en casa, para los colaboradores de la empresa Consultoría en gestión de riesgos.

Por otro lado, como complemento a la guía proponemos un programa de bienestar con distintas actividades que contribuirán con la gestión de los factores identificados. El costo de inversión de este programa será de \$ 75.000.000. Dichas actividades se desarrollarán en un a partir de septiembre de 2021 hasta diciembre de 2022. Ver Anexo F.

11. Conclusiones

✓ Las organizaciones del mundo actual siguen en la búsqueda y el control de los factores de riesgo psicosocial a que los empleados se encuentran en el desarrollo de su labor, y uno de los conceptos para tener en cuenta es la organización y división del trabajo; siendo la organización del tiempo laboral un factor clave para el buen desarrollo de las actividades, pero también un generador de estrés.

✓ El aislamiento social derivado de la pandemia tuvo mayor influencia o desborde factores que influyeron en la salud mental, por el trabajo en casa, que de un lado seguramente ya se encontraban, pero no se evidenciaban, o se evidenciaban, pero no se priorizan por parte de las organizaciones, pero también de los individuos, a intervenir.

✓ A raíz de la pandemia se evidencia que algunas personas han generado acciones para mitigar el impacto negativo por el aislamiento y el trabajo en casa.

✓ No solo la empresa tiene la responsabilidad de velar por la identificación y control de los riesgos psicosociales de las personas, sino existe una responsabilidad compartida.

12. Recomendaciones

✓ Es necesario que la compañía cuente con un diagnóstico más cercano o real de la situación que están viviendo los colaboradores, con el fin de definir un plan de acción y acompañamiento por parte de la organización y de esta manera mitigar un poco el impacto generado por el trabajar desde casa como consecuencia de la pandemia.

✓ Mientras se define un plan de acción, se propone tener diferentes canales de atención para que los colaboradores se comuniquen de manera directa y se les pueda brindar el apoyo requerido.

✓ Se le recomienda a la empresa tener constante comunicación con los colaboradores con el fin de identificar posibles casos críticos donde haya que intervenir de manera inmediata.

✓ Se recomienda socializar la guía con las gerencias de talento humano y salud y seguridad en el trabajo con el fin de integrarla, a las acciones que viene desarrollando.

✓ Integrar la guía al plan de trabajo derivado de la batería de riesgo psicosocial.

✓ Se recomienda ampliar el alcance de la aplicación de la guía a toda la organización.

✓ Se recomienda hacer seguimiento en la implementación de la guía.

13. Referencia bibliográfica

ACH febrero 8 de 2019. Recuperado de

<https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>

Así quedará regulado el trabajo en casa en Colombia. (2020, diciembre 16). Noticias

Elempleo.Com.

<http://www.elempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/asi-quedara-regulado-el-trabajo-en-casa-en-colombia-6218>

Báez Robayo, L. V., & Barliza Colorado, V. D. (2020). Guía Técnica para Teletrabajo en

Aislamiento Preventivo Obligatorio. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/804>

Bernal Pinilla, M. L., Conrado Adolfo, & Suárez Bulla, F. A. (2021). Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá.

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/836>

CORONAVIRUS (COVID-19). (s. f.). Recuperado 29 de marzo de 2021, de

https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx

Cortés Díaz, G., Henao Godoy, N., & Osorio Linero, V. (2020). Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador.

<http://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>

DECRETO 457 DE 2020. (s. f.). Recuperado 20 de febrero de 2021, de [http://www.suin-](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30038972)

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30038972](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30038972)

Delgado, A. C. S., & Martínez, M. R. (2020, junio 16). SÍNTOMAS MENTALES EN TRABAJADORES ESENCIALES Y EN TELETRABAJO DURANTE CONFINAMIENTO POR COVID-19. 7° Foro de Investigación de la Red de Posgrados

- en Salud en el Trabajo*. 7° Foro de Investigación de la Red de Posgrados en Salud en el Trabajo. http://132.248.60.104:8888/ocs/index.php/7mof/7mo_foro/paper/view/504
- Espitia Castellanos, E. G., & Paola Andrea Echeverri Gómez. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia* [MasterThesis, Universidad EAFIT]. <http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17393>
- Gomez Bull, K. G. (2020, noviembre 4). *Estimación de carga mental de trabajo generada por home office durante la cuarentena* [Memoria in extenso]. Academia Journals. <http://148.210.21.170/handle/20.500.11961/16114>
- Gutiérrez, M. O., Araujo, J. P. M., & Sierra, P. M. (2020). *Medidas implementadas por los empleadores y las ARL para la ejecución del trabajo en casa*. *Legem*, 6(2), 1-22.
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., Monzato, P. P., Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2020). MULHERES EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 E AS CONFIGURAÇÕES DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA. *Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388-399. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200603>
- Naranjo, D. L. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80-84.
- Neffa, J. C., Kohen, J. A., Henry, M. L., Korinfeld, S., Lualdi, C. & Padrón, R. (2020). PANDEMIA Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. Homosapiens Ediciones. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/11/Pandemia-y-Riesgos-Psicosociales-en-el-trabajo-versio%CC%81n-definitiva.pdf#page=50>

OMS / ¿Qué es una pandemia? (s. f.). WHO; World Health Organization. Recuperado 29 de marzo de 2021, de

https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/

Posada, J. A. (2013). La salud mental en Colombia. *Biomédica*, 33(4), 497-498.

¿Qué son los riesgos psicosociales? (s. f.). Recuperado 22 de febrero de 2021, de <https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>

Roa Montes, A.; Godoy León, I. M., Casas González, J. A., Cruz González, M.C. Plan de intervención para prevenir los riesgos psicosociales generados por los factores extralaborales presentes en la enfermedad del Covid-19 en los trabajadores de Químicos Integrales S.A.S. (s. f.). Recuperado 29 de marzo de 2021, de <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/10950>

Sánchez Álvarez, N., Quintana Orts, C., Mérida López, S. & Extremera, N. (2020). Salud mental en tiempos de COVID-19: Profundizando en los efectos de la pandemia en España. *MIUMA Repositorio institucional de la Universidad de Málaga*. <https://www.youtube.com/watch?v=oMQidQ7YuaE>

Sánchez, C. P., & Mozo, A. M. G. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 0(15), 57-79. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>

Sánchez-Villena, A. R., & de La Fuente-Figuerola, V. (2020). COVID-19: Cuarentena, aislamiento, distanciamiento social y confinamiento, ¿son lo mismo? *Anales de Pediatría*, 93(1), 73-74. <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2020.05.001>

Tarrillo, R., & Milagros, A. (2020). El teletrabajo y las enfermedades ocupacionales: A propósito de la pandemia del COVID-19. *Universidad Privada Antenor Orrego*.
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/7002>

Torrades, S. (2007). Estrés y burn out. Definición y prevención. *Offarm*, 26(10), 104-107.

Trabajo remoto: Ventajas y desventajas de trabajar a distancia. (s. f.). Recuperado 22 de febrero de 2021, de <https://www.truora.com/blog-es/trabajo-remoto-ventajas-y-desventajas-de-trabajar-a-distancia>

14. ANEXOS

Anexo A. Consentimiento informado

Fecha: 20 de mayo de 2021

Yo _____ con _____ C.C No. _____ certifico que he sido informado (a) con la claridad y veracidad debida respecto al ejercicio académico que están desarrollando Maria Andrea Lopez Gaitan, con C.C No. _____ y Silena Maria Payares Menco, con C.C _____, quienes me han invitado a participar en su Proyecto de Grado que tiene el propósito de compartirles mi experiencia frente a como he vivido y asumido el trabajo en casa por el aislamiento derivado de la pandemia COVID-19, y que implicaciones me ha traído como consecuencia; actúo consecuente, libre y voluntariamente como colaborador contribuyendo con este procedimiento de forma activa.

Así mismo, autorizo que se lleve a cabo un registro de mi narrativa escrita, sobre la experiencia que voy a compartir.

Soy conocedor (a) de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme del ejercicio académico, cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna.

Entiendo que mis datos serán utilizados de forma confidencial para fines académicos por las estudiantes, que no se trata de una intervención con fines de tratamiento psicológico. La información recolectada una vez procesada será utilizada para hacer una propuesta de intervención en el ámbito organizacional, que busque el bienestar de los colaboradores.

Que se respetará la buena fe, la confidencialidad e intimidad de la información por mi suministrada, lo mismo que mi seguridad física y emocional.

Como aceptación de lo anterior, firma

Participante

Documento de identidad

Anexo B. Narrativas escritas

Narrativa escrita 1

IMPACTO DE LA PANDEMIA

La pandemia desde mi punto de vista y respetando las demás experiencias, pues para algunos fue una época difícil mientras que para otros fueron oportunidades. En mi caso fue una gran oportunidad, porque desde que inició el año 2020, sentí que necesitaba tener tiempo para estar con mi familia y sentir que mi trabajo no fuera tan demandante. Cuando inició la cuarentena a pesar de que fue un hecho asaltante que nadie esperaba, en medio de la situación, logré ver claramente que iniciaba la oportunidad para estar con mi familia y retomar escenarios desde otra perspectiva.

- **FAMILIA** Como lo mencione anteriormente, mi familia es mi hijo que en su momento tenía cuatro años, desde que nació, justo después de la licencia de maternidad, no había podido disfrutar de un tiempo constante con él, por lo que la cuarentena a pesar de tener trabajar y cuidarlo simultáneamente, fue cuestión de organización. Cabe destacar que esto fue posible porque trabajo en una gran empresa que protegió la situación emocional y laboral de sus colaboradores y que, sin esta condición, disfrutar de la cuarentena no hubiera sido posible. Organicé mi horario de trabajo porque inicialmente fue estresante (hijo y trabajo al tiempo), pero al organizar el horario y que gracias a mi jefe pude trabajar de 1pm a 10pm (además por la dinámica de las empresas que en la mañana realmente no había mucha atención), logré dedicarme a mi hijo y luego trabajar en la tarde tranquilamente. Este tiempo de cuarentena fue genial y tengo recuerdos hermosos de esta época, adicional, la virtualidad permitió estrechar las relaciones con mis hermanos y padres, que en realidad fue entretenido explorar esta interacción. También se presentaron dificultades y siempre tuve el apoyo de mi jefe, pero dichas dificultades también estuvieron cargadas de aprendizaje y doy gracias por estas experiencias que contribuyeron a tener más entendimiento sobre la importancia de la familia. Ya para finales de septiembre que empezaba a reactivarse las empresas, los escenarios fueron cambiando porque el trabajo (clientes) se tornó más exigente, se retomó el horario habitual y con dolor, se terminó ese círculo de confort que había creado con mi familia y mi hijo, pero siempre tuve en cuenta que la situación de cuarentena no iba a durar toda la vida, por lo que no me arrepiento de haberlo disfrutado.
- **PERSONAL** Otra gran oportunidad lo vi en mis espacios personales, logré avanzar en mis lecturas y tareas personales, la cuarentena me permitió trabajar en mí misma, entender situaciones que antes por la dinámica del trabajo y la rutina no hubiera sido posible. Mi acercamiento con mi espiritualidad fue plena y amplia, sin límites y entendí, que la pandemia por desafortunada que parezca era una oportunidad de empezar de otra forma, reinventarnos, terminar ciclos y comenzar otros.
- **LABORAL** A nivel laboral logré acercarme a clientes y compañeros desde otras perspectivas, más personales, mi trabajo ya no solo se enfoca en la atención de una necesidad específica sino a todo un conjunto creado por la persona que atiendo (cliente, compañero, equipo, jefe), logré hacer cambios de perspectivas ya no desde un observador lejano sino desde un observador interno, que no distingue la necesidad de un cliente o de un compañero de mis propias necesidades, por el contrario, se basa en que tu necesidad es también mi necesidad, esto me permite comprometerme aún más con el objetivo de lo que hago, entender a las personas que me conversan, encontrar comprensiones claras y sistémicas, hacer planes de trabajo contemplando más al ser que el quehacer.
- **SOCIAL**

A nivel social doy prevalencia a tratar de hacer de cada una, una relación de calidad conmigo, a sus contenidos y significados, es decir, todas las relaciones sociales son útiles, si son poco sanas, estas se vuelven insumos para aprender, si son satisfactorias, también es un insumo para aprender y entender que tanto lo denso como lo fino, son insumos para aprender, sanar, entender y comprender. Pero ya no selecciono a las personas por positivas o negativas, por el contrario, trato de que la relación de ellos conmigo, sea en la medida de lo posible de buena calidad, sea para que esa persona aprenda (en caso de que vea cosas negativas en mí) o lo disfrute y de igual manera lo aplico. En términos generales, estoy agradecida con la pandemia que, a pesar de dejar corazones amargos, es la oportunidad para ser más conscientes y de establecer conexiones personales positivas, puesto que de ellas dependen nuestras conexiones externas, entender que tanto lo bueno como lo malo es necesario para nuestro crecimiento y que cada experiencia de la vida es solo una oportunidad para sanar. Gracias.

Narrativa escrita 2

La pandemia detonada en 2020 dio un giro total a la forma de vivir ya que veníamos acostumbrados a estar lejos de casa por aproximadamente 12 horas diarias de lunes a viernes, compartir con nuestras familias solo los fines de semana y separar lo laboral de personal.

Desde el día que inicio el trabajo remoto fue bastante difícil la adaptación ya que en mi caso no me gustaba sentirme encerrada por mucho tiempo en un mismo lugar sumado a situaciones de familia que estaban presentándose justo para esa misma época lo cual me hacía sentir colapsada emocionalmente y sin una posibilidad de respiro en el exterior sumado a la pandemia; sin embargo hoy en día descubrí que tener la posibilidad de compartir con mi hija, de estar pendiente de ella, de acompañarla en su proceso de adolescencia es lo mejor que como mamá puedo agradecer; así mismo ahorrar tanto tiempo de desplazamiento desde casa hasta la oficina es una gran ventaja porque uso esas horas compartiendo con mi familia y sin el estrés de las diferentes situaciones que se presentan en la calle, está en la gran oportunidad que veo con el trabajo en casa.

A nivel laboral y social es muy notorio que se ha generado una brecha de relacionamiento ya que no es igual compartir con los compañeros virtualmente; o en mi parecer que soy poco social físicamente este tema de virtualidad me cuesta más para relacionarme con las personas, por lo cual las conversaciones son más enfocadas en el tema netamente laboral. La responsabilidad con la compañía se ha vuelto muy autónoma y de más exigencia ya que claramente me esfuerzo por mostrar resultados y no dar oportunidad para que posiblemente se considere que no estoy cumpliendo con mis responsabilidades, el manejo del tiempo y la autoconciencia de hacer lo correcto, aunque no me estén viendo es lo que ciertamente ha ampliado mis capacidades. Sin embargo, en algunas ocasiones existen nuevos lineamientos o procesos que quedan con vacíos de información, no quedan muy bien definidos y las respuestas o aclaraciones no son inmediatas como en la presencialidad se podían obtener, eso hace que no se homologue entre áreas el manejo adecuado de los procesos o que por hacer al tiempo tantas cosas no se de la importancia a alguna información recibida por un chat.

Hoy en día y dadas las consecuencias de la pandemia quedaron miedos ya que no estamos dispuestos a arriesgar la salud de nuestras familias y de nosotros mismos, en cierta manera a nivel de familias grandes también ha impedido celebrar fechas especiales compartiendo con las personas más importantes para nuestra vida, dar un abrazo o sentir el contacto físico con aquellos que amamos y son más vulnerables como son nuestros abuelos, eso llena de nostalgia el corazón, porque en mi caso hace más de 1 año no he visto físicamente a mi abuelita que tanto amo....

Personalmente y como lo más importante a raíz de todo lo enfrentado tuve la necesidad de fortalecer mi espiritualidad, de entregar mis aflicciones a Dios, de entablar una relación diaria con él, de llenarme de gratitud y esperanza porque él siempre tiene el control de todo y nos libera del más intenso dolor e incertidumbre, lo que antes era una relación superficial hoy es una relación intensa y verdadera con mi creador.

MI EXPERIENCIA EN TIEMPOS DE PANDEMIA

La verdad este tiempo han pasado cosas que generan preguntas que aun retumban en mi cabeza, como ¿Por qué en este tiempo? ¿Por qué nosotros? ¿Qué cambio?; este tiempo en lo personal no fue fácil en sus principios, siendo muy sincero y transparente, la verdad pase por momentos personales que me desequilibraron demasiado, experimente momentos de ansiedad, frustración, soledad, conflicto, entre otros, el intentar adaptarme a algo que apenas comenzaba era muy difícil para mí, y más cuando me considero que soy una persona muy social y me gusta mucho estar con personas, que en un recinto aislado,, pero como todo cambio, creo que requirió sus sacrificios.

Siempre me he considerado alguien que disfruta las conversaciones, un buen café y un lugar cálido para relacionarse, pero el experimentar estas condiciones de aislamiento, donde en muchas ocasiones las únicas personas con quien te sientes para hablar son en ocasiones con las que menos hablas, fue todo un ¡Reto!, en vida cada aspecto tuvo su cambio y fue impactado de manera directa o indirectamente, “pienso yo “y esto trajo una serie de desafíos a nivel emocional, espiritual y físico.

Desde el aspecto familiar, como lo mencione antes el empezar a restablecer relaciones que tal vez estaban fragmentadas no era sencillo y más aún cuando existen heridas de por medio, ¡Un desafío total!, pero que al intentarlo y esforzándonos, logramos una mejor versión del concepto familia, es claro que aún nos falta mucho y seguimos teniendo roces, pero lo que encierra la palabra “convivencia” ha sido mejor.

En el aspecto laboral, la verdad siento que mejoro muchísimo, el día a día, el ritmo que la sociedad y el mundo lleva(afanes, estrés, transporte, etc.) eran cosas en las que inevitablemente nos debíamos exponer por ir a prestar un servicio, pero sin entrar demasiado en detalles, solo el hecho de poder estar 1 o 2 días en casa a la semana laboralmente hablando, nos permite mejorar un equilibrio en nosotros y con aquellos que amamos, incluso con lo que nos gusta hacer, me siento muy cómodo con los cambios que han venido y claro, debemos trabajar en el tema de manejo del tiempo y establecer límites entre lo laboral y lo personal.

A nivel social la verdad creo que era de esperarse que fuera de las más afectadas, somos personas relacionales y en lo personal me considero aún más, y este tiempo limitar el contacto con personas que siento que eran cercanas para mí, marco un cambio fuerte en mi vida, me sentí afectado en gran manera con este cambio y en muchas ocasiones la desesperación llegaba a la puerta y yo la invitaba a pasar, esto para mi fueron de las cosas más duras, pero a su vez me ayudo aprender a estar conmigo mismo, antes de aprender a estar con otras personas, debo aprender a estar conmigo mismo.

Siento que esto es un resumen de lo que fue esta experiencia para mí, el encierro, la limitación física con otras personas, el restringir la posibilidad de tomar aire, fueron las cosas que siento más me afectaron, pero que en este momento (aunque sigo luchando con ello), me enseñaron a vivir mejor conmigo mismo, y obviamente pongo como el principal cómplice a DIOS quien es esa compañía en el camino con quien puedes charlar mientras caminas por este sendero llamado pandemia.

Narrativa escrita 4

Les quiero compartir mi experiencia personal frente a como he vivido y asumido el trabajo en casa por el aislamiento derivado de la pandemia COVID-19. Primero que les quiero compartir es que no fui tan consiente en los primeros meses del año 2020 cuando escuchaba en noticias que se estaba declarando una pandemia por este virus agresivo que ha cobrado tantas vidas. Así que cuando el gobierno colombiano determino entrar en cuarentena y que debí explicarle al equipo de trabajo que debíamos trabajar algunos días desde casa, lo asumí como algo pasajero y pensaba que era algo del momento y que regresaríamos en un par de semanas a nuestras labores cotidianas, así que todos incluida yo, tomamos nuestro computador y nada más. Al transcurrir la primera semana empiezo a entender la magnitud del virus y lo que hace a la salud de las personas y la verdad entre en pánico y sentía mucho miedo. Laboralmente tuve que trabajar días enteros, fines de semana por aproximadamente tres meses para adoptar algunos procesos y procedimientos nacionales desde la logística y lo operativo para que nuestros colaboradores, específicamente personal de salud apoyara de manera virtual a personas afectadas por el COVID-19 y los psicólogos ayudaran a las familias y pacientes COVID-19 a manejar esta situación tan compleja. Esto implicó cambios en mi vida familiar muy fuertes porque debía atender a mi familia (esposo y dos hijos) más todos los temas de mi hogar y el trabajo lo que genero algunas discusiones familiares por estar tanto tiempo sentada frente al computador y estando al teléfono hasta altas horas de la noche, adicionalmente el enfrentarme a estar atenta de las labores de mi hogar me llevaban al extremo de sentir que no era capaz de estar en todo y el hecho de sentirme encerrada de no poder salir ni a recibir un domicilio me sentía angustiada y sin opciones para cambiar esta nueva manera de vivir. Afortunadamente tome las riendas y empecé a controlar las cosas y baje un poco el ser tan exigente con mi familia y los quehaceres de la casa y los ánimos de todos cambiaron de manera positiva. Lo más duro familiarmente hablando fue reconocernos y conocernos como padres, esposos, hijos y entender que cada uno asumía el encierro de maneras diferentes por lo que planeamos hacer actividades distintas como juegos, conversar de diferentes temas y hasta creamos cine familiar con lista para los viernes, sábados y domingos; planeamos diferentes comidas para variar y que los días no fueran iguales, así que entre semana al finalizar las jornadas de estudio (hijos) y de trabajo (mi esposo y yo) realizamos estas actividades para ayudarnos a desconectar de las labores diarias. Laboralmente si me ha costado un poco más organizarme porque todo lo que tenga que hacer esta por un correo, una cita en Teams, una llamada o WhatsApp, desbordando mi capacidad, así que le hago trampa a mi familia y trabajo a escondidas para adelantar, pero no es suficiente esto realmente me afecta anímicamente y aun no sé cómo lo voy a solucionar. Por el lado social, siento que me encanta compartir un café, anécdotas, estar cerca del resto de mi familia, amigos y conocidos para ayudarles en lo que necesiten y compartir momentos diferentes. Lo extraño de ese momento es que para acercarme a las personas me aburría tener que pensar que debía llamarla y no le veía el valor de esa forma de comunicación. Socialmente me he distanciado de muchas personas, porque antes nos podíamos reunir en mi casa o en las casas de familiares y amigos o en lugares públicos y cualquier excusa era perfecta para compartir unas horas los fines de semana, ahora esto cambio por el temor a este virus tan agresivo que cada vez lo sentimos más cerca porque hemos perdido amigos y familiares de mi esposo, como también ha afectado a algunos familiares que gracias a Dios han

podido salir de este flagelo. La verdad escribir de lo que he vivido nunca lo había pensado y fue agradable poder expresar mi vivencia personal. Solo me resta decir, que seamos conscientes de cuidarnos y como dicen en mi empresa... Si yo me cuido, ¿a quién cuido? Muchas gracias.

Narrativa escrita 5

Mi experiencia en este nuevo modelo de trabajo virtual desde casa por causas de la pandemia a traído varias consecuencias a mi vida en cuanto a mi entorno laboral, familiar y personal; comenzando por el laboral ha sido un reto bastante fuerte de afrontar ya que desde la costumbre y la cercanía con las personas en la oficina donde es mucho más fácil gestionar desde la conversación, ahora desde la virtualidad todo se ha vuelto un poco más lento ya que todo se ha vuelto un correo, un chat, una llamada telefónica o una reunión en Teams y esto se ha convertido en una carga administrativo bastante fuerte a la cual me he venido adaptando con el paso del tiempo.

Desde mi entorno familiar ha sido bastante satisfactorio poder compartir tiempo y espacio con ellos, algo tan básico como la hora del almuerzo, estar más cerca y pendiente de mi hijo en cuanto a su aprendizaje escolar y su crecimiento como persona.

En el concepto personal y social no ha sido fácil el aislamiento social ya que normalmente soy de las personas que me gusta disfrutar y compartir con mis compañero, amigos y familiares, sin embargo, me he sentido tranquilo y procuro no pensar mucho en ello.

Narrativa escrita 6

El 19 de marzo de 2020, comenzó el aislamiento preventivo decretado por el gobierno para la contención de una pandemia en escalas inimaginables que cambiaron mi vida. Realmente, lo más difícil fue manejar el tiempo para trabajo y el de mi familia. Mi hijo tenía 10 años el año pasado, con cero conocimientos de que era un computador, plataformas, links y apenas estaba comenzando un año escolar, que también era un reto. Es importante considerar que mi hijo tiene una discapacidad motora e intelectual leve, sin embargo, requería mi acompañamiento casi 80% todos los días mientras adquiría cada uno de los conocimientos que requería para participar en clases y sumado a mis compromisos con cada una de las empresas que estaba asesorando, aprender todo de COVID 19 (Me obsesioné con el tema) y sin mencionar la carga administrativa que comencé a tener. En abril de 2020, tuve a un primo de 40 años, hospitalizado en UCI por COVID 19, fue una tragedia para nuestra familia, días muy difíciles, pero donde aumentó nuestra fe y también los momentos de oración en familia. Gracias a Dios, salió adelante. Tuve mis días de levantarme y sentir que ya no podía más, no fluían mis temas con las empresas, no lograba ingresar cumplimientos a tiempo, en reuniones con compañeros e incluso con una profesional lloré en muchas ocasiones por sentir que todo me estaba quedando grande, almorzaba en medio de reuniones, y aún peor, mis relaciones con mis padres y mi hijo se convirtieron en momentos de angustia, desolación, tristeza, comencé a tener problemas para dormir, sólo quería que llegara el fin de semana, porque son los días sagrados de mi descanso. Un día, no sé porque, no tengo una explicación técnica o científica, mi hijo empezó a tener cambios en su comportamiento, tampoco estaba siendo feliz, eso me removió mucho, entonces decidí hacer un PARE y reiniciarme. Organice mis prioridades así: Le enseñe a mi hijo absolutamente todas las funciones de un computador, comandos, dejar links favoritos y predeterminados para que pudiera ingresar sin problemas, comencé con mis pausas activas que incluía salidas al parque hasta con mis papás 30 minutos al día, caminábamos y respirábamos de este encierro. Empecé a respetar mi jornada laboral, sin embargo, arriesgándome a que no iba a poder cumplir con todo lo administrativo, ya que a veces programaba de 2 a 3 reuniones y no hay tiempo de hacer actas y esto en serio, devenga un tiempo importante, por ejemplo, esto implicaría más o menos de una hora a hora y media. Adicionalmente comencé a hacer ejercicio, reuniones virtuales y también con todos los cuidados a verme con mis hermanos y sobrinos. (Gracias a Dios, todos hemos estado bien). Deje la paranoia que me iba a contagiar todo el tiempo, a la fecha llevo 4 pruebas COVID 19, es decir, tomé la decisión de vivir y dejar vivir, pero con mucho cuidado. También me di cuenta que no era la única con estos sentimientos encontrados, me sirvió expresarlos siempre con más gente, como mis padres, hermanos, primos, tíos y con compañeros que ahora son amigos, y saber que somos más los afectados, pero que si lo conversamos hasta podemos llegar a hacer un buen chiste o dar un abrazo a la distancia para hacer sentir a alguien más tranquilo

Narrativa escrita 7

No vivía en casa, tan solo venía a dormir Decido titular mi narración de esta manera, porque a partir del 16 de marzo de 2020 cambio mi vida, dio un giro de 180 grados, no solo a nivel personal, si no en todos los aspectos de mi vida, este día comencé a reflexionar y a mirar a mi alrededor, oh, por Dios! todo no es lo que parece y todo no es lo que yo imagine que era, necesitaba involucrarme más en el ámbito familiar, estaba muy desconectada, mi vida era mi trabajo, aunque pensé que daba todas las atenciones que requería mi familia, hoy siento que nunca es suficiente, que merchar y ayudar en casa no es conocer a tu familia, que charlar un rato no lo es todo, salía de casa temprano y llegaba tarde, como dicen por ahí, la mañana te lleva, la noche te trae, tan solo necesitas algunas semanas para aprender a escuchar porque tal vez nunca le di relevancia a las charlas nocturnas con mi familia, solo pensaba en que si estaban enfermos, debía ayudarlos, faltaba algo, debía conseguirlo, pero jamás pensé que estar en casa, trabajar en casa y hacer todo en casa, en algún momento sería necesario, para recuperar espacios y dar la importancia real que ellos tienen para mí. Ahora entiendo la frase que dice que no es la cantidad si no la calidad de tiempo que ofreces, hoy puedo decir que nunca habrá límite de tiempo para ellos, nunca será suficiente y realmente los que siempre están ahí, son nuestros familiares, a quienes valoro y amo infinitamente. Bueno ahora si a lo que vinimos, hablaré de ese impacto laboral, de ese giro de la presencialidad a la virtualidad, les cuento que me considero una persona que no disfruta de las multitudes y siento cierta dificultad para entablar nuevas conversaciones, sin embargo en mi empleo soy todo lo contrario, aquí interactuó constantemente, en la presencialidad no paraba de hablar y de estrechar manos, me gusta saludar y mirar a los ojos, me parece que esto genera un primer laso de comunicación importante y es la puerta para entablar una buena conversación, sin embargo nunca imagine un cambio como este, ya no salgo, ya no estrecho las manos de nadie, es como si me hubiesen dado un golpe, así lo sentía, ahora solo hablo por teléfono, mi contacto visual es por medio de una cámara y que difícil es relacionarse con una persona que no miras a los ojos, me siento hablando sola con un computador, los clientes no se acostumbran a prender la cámara, que difícil es adaptarse a lo que conllevan los nuevos retos de la tecnología, pensé que estaba en la honda, pero al sentir este golpe me doy de cuenta que no, que debo de iniciar un proceso de aprendizaje y esforzarme para lograrlo. Ya que sentía frustración, mi familia, compañeros y clientes, estábamos con expectativas de que no duraríamos mucho sin salir de casa, como esto no duraría mucho nunca sentí la necesidad de una oficina en casa, de un escritorio y una buena silla, nada de eso, como era solo por unos meses, estaría trabajando un ratico desde el comedor, (pero mi familia lo necesitaba), otro ratico en la sala, (pero llegaban mis sobrinos a estudiar), un ratico en el cuarto de música, (pero era el hobbie de mi padre) él también tuvo que adaptarse, yo necesitaba silencio o por lo menos un lugar donde poder hablar con los clientes sin ninguna interrupción, bueno y otro ratico en mi cuarto pero la cama no era cómoda, decidí usar la mesa de planchar ya que me servía como escritorio para el computador y la cama como silla, sin duda alguna el cuarto era la mejor opción, no habían ruidos, podría cerrar la puerta y tenía privacidad. Adaptarse a los cambios, Dios, no es fácil ver que laboralmente esto sería por el resto del año, no podía seguir de esa manera, adecuar un puesto de trabajo era urgente, si no hubiese llegado la Covid-19 a Colombia no había pensado en la necesidad de un cuarto para estudiar o trabajar. Adaptarnos al cambio y tener la mente abierta, se convirtieron en frases célebres del momento, ¿esas eran las palabras? pueda que si, siempre digo que debemos estar preparados para asumir nuevos retos, todos los cambios son buenos, con aspectos negativos y positivos, pero todo nos deja un

aprendizaje, sin duda alguna hay que ver el vaso medio lleno y no medio vacío. Aquí estoy toc toc, toquemos a la puerta, seamos sinceros, yo no estaba preparada para estar en la casa, sin embargo, poco a poco me adapte o me acostumbre, no sé, siempre hace falta salir a dar una vuelta, nunca pensé decirlo, pero me hace falta estar de pueblo en pueblo. La comunicación con los clientes no es la más adecuada pero tampoco me va mal, siento que logre algunos objetivos, llegue a las empresas, pude brindar educación y sensibilizar a algunos frente a tomar las asesorías virtuales, la vida sigue y nuestro trabajo con ella, nuestros clientes, muchos con resistencia al cambio, rechazan las llamadas, no se conectan a las reuniones programadas, sin embargo los pocos o muchos que se han venido adaptando hay que aprovecharlos y tratar de llegar con un muy buen mensaje, aunque les confieso que hay clientes de clientes y que difícil trabajar con colegas que no quieren nada de nosotros pero al mismo tiempo lo quieren todo, es impactante como una persona que te trata mal telefónicamente o por video conferencia deja tantas cosas por pensar y hasta llegar al punto de decir “no quisiera atenderlos más”, otras ofrecen hasta su vehículo con tal que realicemos presencialidad así no sea pertinente. Este año siento que no he logrado cumplir mis objetivos, los clientes están cansados o al menos es lo que dicen, no quieren virtualidad, no aceptan que esta metodología ayuda a cuidar a sus trabajadores y por supuesto me cuidan a mí. Hoy pienso en la gran responsabilidad que tengo y lo bendecida que soy, pues tengo una enfermedad de base que me hace vulnerable para volver a la presencialidad, los clientes siempre me dicen “¿por qué no viene y hablamos aquí?” y que difícil es decirles no puedo, estamos en contingencia, les apoyaré desde la virtualidad, la Covid llego a mi casa y pese a que hace un año y dos meses no salgo me contagié, ahora tengo más vulnerabilidad y siento frustración al no poder programar la atención en la empresa, decir “yo voy”, ahora debo pedir ayuda y no sé si en otra compañía tendría el mismo apoyo, pero hoy me siento con un respaldo total, aunque no deja de dar temor.

PANDEMIA Y TRABAJO EN CASA: EXPERIENCIA DE UNA NUEVA MANERA DE VIVIR

Cuando llego la pandemia jamás pensé que la vida que consideraba como “cotidiana” iba a cambiar tan abruptamente desde lo personal, familiar, social y laboral.

Desde lo personal trabajar en casa me llevo a entender que para ser feliz no es necesario tener cosas materiales ni estar viajando o conociendo el mundo... me di cuenta que la felicidad es tener a mi familia completa y tranquila, me di cuenta que tener una fuente de ingreso económico estable es una bendición y que tomé la mejor decisión de mi vida al casarme con la mujer que cada día es mi impulso para seguir adelante y con la cual la convivencia se fortaleció muchísimo más. También me di cuenta que puedo ser un hombre de hogar, que me gustan las labores de la casa (cocinar, hacer limpieza, cuidar a mis perros) y que puedo resistir mucho tiempo asilado en mi casa, ha sido un buen reto ya que me consideraba un hombre que me picaba estar en la casa, pero esta experiencia ha sido un buen autoaprendizaje sobre mi capacidad de adaptación.

En lo familiar esta experiencia ha sido de altibajos ya que desde lo positivo se han fortalecido los vínculos afectivos, la distancia nos ha generado que nos extrañemos aún más y que los momentos que compartimos juntos sean más valiosos y desde lo negativo mi familia desarrollo COVID 19 cuando se presentó el primer pico de pandemia en Bogota, todos enfermaron y mi abuelo estuvo hospitalizado pero afortunadamente y gracias a Dios todos se recuperaron y no quedaron con secuelas; esos días fueron bastantes críticos para mí ya que no podía acompañarlos y sin saber que pasaría con la salud de ellos pensaba que en cualquier momento alguno podía morir y no lograría verlos ni despedirme.

A nivel social mis amigos más cercanos se mantuvieron, la pandemia no nos alejó y por el contrario hemos tenido más momentos de compartir juntos por medio de mensajes y video llamadas. Me considero un hombre bastante sociable que le gusta compartir con mucha gente una buena tertulia o una salida a bailar, quizás esta parte si me impacto bastante en esta pandemia ya que estaba acostumbrado a salir todos los fines de semana, pero también me ayudo a valorar el tiempo en mi casa y a darme cuenta que los verdaderos amigos ni una pandemia los separa.

Y por último en lo laboral ha sido algo interesante saber que puedo ser eficiente y concentrarme en el trabajo desde mi casa y que las responsabilidades del hogar las puedo organizar de tal manera que no afecte mi trabajo, también tuve que hacer catarsis para tener claro que mi trabajo llego a mi casa y no viceversa, por este motivo no tengo un sitio fijo de trabajo y por el contrario me gusta moverme en mi apto cada día para tener ambientes distintos y no sentir que todos los días me debo sentar en el mismo sitio. Además, me siento afortunado de trabajar en una empresa que pone como prioridad su talento humano no solo desde el discurso sino con acciones que me han impulsado a mantener un buen desempeño laboral

En lo laboral siento que la mayor pérdida que he tenido es la interacción cara a cara con el equipo de trabajo cuando se está reunido presencialmente, donde no se necesitaba prender un micrófono o una cámara para expresar una idea y no era necesario levantar una mano para expresar una idea... en esta parte creo que la hiperconectividad nos ayudó a mantener la comunicación, pero nos debilitó ese relacionamiento cercano y de confianza.

Narrativa escrita 9

En casa en aislamiento por la pandemia del COVID; y que implicaciones te ha traído como consecuencia a nivel laboral, personal, familiar y social.

Una casa un mundo, está en un universo se han convertido el lugar donde habitan planetas diferentes y con características únicas que hacen parte de un mismo universo

Implicaciones desde lo laboral

Se genera inquietud duda miedo intriga ansiedad a los a ver qué pasará con el servicio que se presta a las empresas. Posteriormente en una fase ya un poco más comprensible donde se interioriza la situación y se empieza a entender en este sentido un inicio un proceso de autoaprendizaje y encontrar alternativas para llegar de una manera importante relevante y que genera impacto en cada uno de los clientes en mi caso particular antes de que iniciará el tema del contagio masivo y empezar a el aislamiento los primeros meses del año enero febrero estuvo en un proceso de aprendizaje en un tema de seguridad vial y era bastante pesado porque tenía que madrugar mucho y llegaba a mi casa sobre medianoche y dormía entre 3 a 5 horas diarias pero sentía dentro de mí que debía hacerlo y cumplir con mi responsabilidad y finalizar el curso en el icontec recuerdo mucho que después del 6 de marzo de nuestro gran encuentro el cual de allí tomé muchos elementos y creo que fue el principio del fin de un reto laboral personal familiar.

Para mí fue un poco difícil no poder visitar las otras empresas que se me habían asignado como consultor mixto en este sentido eran varias casi todas las que se me habían asignado y no pude conocer las presencialmente Porque en ese entonces ya iniciaba las restricciones y los contagios más rápidos

Entendí que no era el momento para quizá conocer un lugar, pero si era el momento para generar con las empresas lazos de confianza respeto y estrategias que aportaran a gestionar los riesgos y también el tema de impacto el covid-19

Por lo anterior me ocurrió algo que fue el inicio de múltiples factores asociados a mi tema de salud fue algo muy extraño y en este sentido me quedé sin voz varios días reportándole todo absolutamente todo a mi coordinadora la cual siempre ha sido un gran apoyo y más que una coordinadora se ha convertido en este momento de mi vida en una líder que me acompaña me respalda y me apoya.

Inicia con un dolor en los oídos garganta nariz mucha congestión nasal ,pensando que era covid -19, de lo cual solamente tenía los síntomas anteriores reporte hice todo el proceso pero en ese momento era muy difícil todo el proceso de las pruebas me aísla por un mes en mi habitación trabaje literalmente sentada en mi cama con una almohada sobre mis piernas sin voz por aproximadamente 10 días, pero no dejando atrás mi responsabilidad laboral estaba sorprendida de todo lo que había logrado a pesar de sentirme decaída cansada y aislada en mi habitación para no contagiar a mis padres. Posteriormente de esto pase a otra parte del universo llamado la sala en el comedor y empecé a desarrollar muchísimo más mi capacidad de análisis de escucha observación y entendimiento. En este sentido a pesar de que hay muchos contactos de las empresas que no conozco genere lazos de confianza respeto y entender tener mucha empatía con los clientes, esto hizo que afortunadamente el cliente sintiera confianza respaldo y adicionalmente continuará con la gestión de seguridad y salud a pesar de que actualmente posteriormente un año con algunos clientes no nos conocemos físicamente se han generado actividades relevantes en las cuales el cliente se siente satisfecho contento y ve el impacto y esto fue posteriormente a entrar a pensar que necesita el cliente, como lo necesita, de qué manera, como voy a llegar, que le puedo decir, cómo se lo voy a decir, y entrar a desarrollar más la escucha y la empatía

No fue fácil empezar a crear estrategias que generarán un impacto y reducción en el tema de riesgos laborales a nivel general y también empezar a crear una cultura del cuidado y la prevención del contagio para el covid-19 en este primer año.

Indagar investigar proponer y lanzarme al agua con los clientes teniendo en cuenta su contexto creo que fue una variable que me funcionó teniendo en cuenta también sus necesidades y su realidad.

Afortunadamente los resultados fueron positivos con los clientes y creo que en este sentido hay muchas cosas que como consultores hacemos que nos llenan el corazón de alegría pero que muchas veces no son vistas y tampoco reconocidas.

Detrás del telón de las asesorías consultorías, capacitaciones, inspecciones virtuales, presentaciones, informes, lecturas, análisis, búsqueda de información, hay un trasfondo en cuanto a carga laboral a tiempos de trabajo en los cuales ya no se trabaja 8 horas sino que el horario se puede extender a 12 o más horas, en este sentido empecé a sentir mucho cansancio, fatiga, dolor en los ojos y también a generar más dependencia a estar conectada y realizar mis actividades sin tener en cuenta que tenía que descansar, que tenía que hacer una pausa, que tenía que sentarme solamente a comer y no estar pendiente del computador o del celular por si me escribía el cliente, esto afectó horarios de alimentación me afectó en el sueño donde actualmente sufro de un trastorno del sueño y adicionalmente sentir en el cuerpo cosas extrañas dolencias fatiga cefaleas seguidas.

También se genera en la familia preguntas cómo: ¿ya va a terminar?, ¿cuánto le falta?, ¿ya puede comer?, ¿ya puedo hacer esta actividad?, porque para la familia tampoco fue fácil tener otro universo otro planeta donde se conjuguen varias actividades de trabajo, familia, estudio entre otros, entonces en plena reuniones sonaba la olla pitadora, sonaba la licuadora o pasaba el señor de la chatarra o pasaba el señor vendiendo mazamorra paísa con leche panela y queso, o el señor del arroz con leche o el de las naranjas el de las papas. Era incómodo inicialmente pero posteriormente se convirtió en algo que es habitual y que tenemos que entender, en muchas oportunidades en algunas de las mismas me decían que por qué había tanto ruido, que por qué cantaban los pájaros que no se oía, qué pasaba, que porque ladraba el perro y ni siquiera eran mis mascotas son de los vecinos, a mí me generaba esto bastante estrés y trataba de que no hubiese ruido y pues hablaba con mis padres para que en el momento en el que tuviera reunión pues no hicieran tanto ruido con sus actividades y actualmente seguimos en la misma tónica, yo les avisó con anticipación qué reuniones tengo y que traten de ser pues un poco más cuidadosos con el tema de los ruidos porque en los apartamentos los espacios son muy pequeños y no están distribuidos de una manera donde se pueda aislar completamente todos aquellos ruidos exteriores y hasta los mismos interiores de la casa.

Era extraño para ellos verme 8 de la noche haciendo actividades laborales ver que en algún momento los fines de semana también estaba realizando actividades laborales y empezaron también observar que mi comportamiento estaba centrado en solamente el trabajo y dedicaba poco tiempo a descansar a comer de pronto hasta hablar con ellos hasta que llegó el momento en el que me di cuenta cuando empecé a sentir en mi cuerpo cosas bastante diversas

En este proceso del aislamiento y de la pandemia a nivel familiar se han desarrollado una serie de cambios porque mantenemos mucho tiempo juntos El tratar de escucharnos de entendernos y también de ser empáticos y de respetar los espacios de cada uno es uno de los ítems bastante complicados porque en ocasiones no se logra entender que se debe respetar los espacios de trabajo o espacios individuales.

Se han generado conflictos bastante fuertes por temas de el mismo espacio por estar trabajando en la sala en el comedor más de un año, adicionalmente que se sienten cohibidos de no poder hacer ruido o del relacionamiento porque nos empezamos a cansar de actitudes de pronto hostiles de otras personas y eso hace que en algún momento se vaya llenando la bolsita de la paciencia

hasta que ella se rompe o intenta sacar todo esto que no le está generando tranquilidad, en mi caso personal donde tuve que solicitar ayuda y asesoría psicológica para poder entender y saber cómo podía generar estrategias para que mi entorno familiar fuera mejor en este sentido tuve que pasar por situaciones muy difíciles con mis padres sentarme y dialogar con ellos y establecer unas reglas desde el principio de la pandemia en cuanto al cuidado a nivel general por este tema también discutimos en algunas ocasiones porque no se generaban las actividades propias del cuidado hasta que lo entendieron y gracias a eso pues ellos no se contagiaron en ningún momento. El relacionamiento con los padres y en mi caso personal es complejo porque yo soy la persona que está a cargo de ellos la que los cuida y responde a nivel económico financiero emocional y a nivel general, esto hace que para mí se genere una especie de responsabilidad y bastante peso, el cual a veces siento que no puedo más, mis otros integrantes de la familia que te son mis hermanos se comunicaban poco y estaban en sus temas personales y para mí fue muy difícil porque sentía o actualmente siento que estoy sola con este tema.

Es algo que me absorbe bastante porque cada decisión que tomé les puede afectar a mis padres y ya con todas estas dificultades relacionamiento pues se empieza a generar temas de trastorno del sueño, alimentación, y desmotivación.

Un año muy difícil a nivel familiar porque tenido que asumir y hacer más cosas y ser más responsable de lo que siempre he sido. El tema de salud de mis padres también estaba afectado por sus múltiples patologías lo cual hace que mi responsabilidad se incremente y sienta que al final de la lista estoy yo, y que mis sueños y expectativas también quedan al final, he aprendido muchas cosas desde lo personal también lo que ha hecho que empiece a buscar alternativas para cuidar mi salud mental, física y psicológica.

Y creo que una de las soluciones ha sido escuchar entender ser empáticos y buscar soluciones siempre buscar alternativas para mejorar el relacionamiento

A nivel de salud ha sido muy difícil porque cómo les conté en un inicio posterior a una infección respiratoria de vías aéreas altas, donde no podía ir a consulta porque no daban citas y si las daban eran muy lejanas, pues después de unos meses puede empezar asistir a las citas y actualmente se han convertido en un hábito, de estar en chequeos médicos y exámenes porque se empezaron a desatar cosas que no sabía que tenía, iniciando con un tema de hipotiroidismo y de ahí salieron otras especialidades para reumatología, otorrinolaringología, neurología, y médico internista cada vez que iba al médico y me decían que tenía algo diferente para mí era como si me estuvieran hablando de otra persona, la cual no conocía, Porque para mí yo estaba sana o me sentía sana y creía que estaba bien, y cuándo llegaban los resultados de los exámenes era difícil saber que resultaban con alteraciones, y en muchos casos también no se sabía a ciencia cierta qué era lo que me pasaba, después de muchos exámenes, donde me sacaban más de 12 tubos de sangre donde me hacían exámenes muy incómodos, resonancias, entre otros ,entendí que tenía que pasar por esto para aprender a valorar, un poco más mi cuerpo, y mi salud, entendí que la vida me estaba dando a conocer que era frágil, a pesar de que luchará, y sea fuerte y tuviera resistencia que tenía o que tengo que generar espacios para mí para mí cuidado viene para mi bienestar físico mental y emocional.

Cuándo recibía los resultados de los exámenes en muchas ocasiones ni los quería ver y esperaba que los médicos me dijeron que era lo que pasaba, y el 23 de diciembre cuando me revisó uno de los médicos, y diagnóstico una enfermedad poco conocida una enfermedad subvalorada una enfermedad que creen que es por otras causas, y entender el para que, más, que él porque, fue muy difícil entre en llanto, dolor y no sabía mucho de ésta, cuándo empecé a entender que debía aceptar ,y darle gracias a Dios porque ya tenía uno de los tantos diagnósticos, pues dije tengo que empezar a mejorar y mirar qué solución o cómo puedo tratar de llevar esta enfermedad, porque no hay cura, adicionalmente entender que dentro del cuerpo hay cosas que no están normal que hay quistes, que hay dolor, pues no ha sido fácil y en este año pandemia el sentido que he cambiado

qué madurado, que tenido que aprender las cosas a la fuerza, he tenido que salir adelante sola, y entendí que mi familia se había convertido en el apoyo que me daba mi coordinadora y otras pocas personas cuento con los dedos de la mano, entendí que no era la cantidad sino la calidad de personas que me rodeaban, y que tenía que ser fuerte, más de lo que había sido hasta este momento de mi vida, y que ahora que mi vida ha cambiado tanto, tengo que seguir siendo muy inteligente muy fuerte, muy sabia y sobre todo muy empática sonriendo,, caminando y construyendo una mejor vida para mí.

Si ustedes están leyendo esto en este momento no puede contener las lágrimas porque es recordar todas esas situaciones que me han pasado y porque no decirlo, han dejado su huella, durante estos 14 meses mi vida, cambió en un abrir y cerrar de ojos pensando en cuidar a los demás pero también en cuidarme a mí misma, en entender que mi cuerpo necesita descanso y que necesito estar rodeada de gente maravillosa que me ayude a crecer y no a enterrarme en vida.

Cada día que ha pasado ha sido un reto para mí en todos los aspectos, porque no solamente tengo un tema familiar bastante denso, sino que tengo una responsabilidad laboral bastante amplia de generar en las empresas alternativas y opciones de cuidados de desde ópticas diferentes, con dinámicas que puedan generar en las personas hábitos de cuidado ,hábitos de seguridad y también está mi tema de salud que todos los días está presente y que tampoco puedo obviarlo, porque así estoy concentrada en alguna tarea en alguna actividad El dolor puede hacer su presencia y puede generar en mí un impacto bastante doloroso, pero a pesar de todo eso, por ejemplo estar en una reunión y no haber dormido sino 3 o 4 horas y tener cefalea, sentía que poner mi mente en otras actividades y no darle tanta importancia a algo que estaba allí me generaba un poco de tranquilidad aunque después el dolor podía incrementar

Siento que soy una persona más fuerte que soy una guerrera que tenido que pasar por estos altibajos porque no solamente han sido en estos aspectos sino en otros muchos más de querer hacer cosas y que se inicien y no las puedas finalizar no por ti sino por las circunstancias que se presentan también ha sido frustrante.

De las cosas positivas he aprendido a apreciar mi espacio, a estar en cada uno de los lugares del apartamento y conocerlo a respetar cada uno de los mismos, a generar alternativas para sentirme cómoda a pesar de que duré 14 meses trabajando entendí la importancia de generar actos pequeños que pueden generar acciones grandes en la vida.

Desabrí la pasión y compromiso por mi trabajo, el amor y que mi trabajo mi empresa son un motivo para ser mejor.

Socialmente he sentido más la soledad, de igual manera siempre he sido de pocos amigos, y que él los verdaderos amigos son los que te hacen llorar con la verdad y no los que te hacen reír con mentiras.

Muchas personas a nivel general se han alejado, se han ido, y no les interesas por diversas razones loables, para ellos, entendí que debía construir una amistad conmigo misma, orar, meditar.

La importancia y el valor de un beso y un abrazo de una expresión de afecto puede cambiar el día puede cambiar el momento, o la misma situación, el saber decir las cosas, cómo se expresan, en qué forma y también el valor de escuchar entender y de respetar. Adicionalmente de valorar cada uno de los momentos de la vida y de añorar nuevos momentos que también podamos estar con nuestros seres queridos.

Entendí y vi este cambio desde lo positivo, y si se presenta una dificultad, parar, pensar y determinar qué puedo hacer que está en mi alcance y que no, reconocer mis capacidades y habilidades, entender que cada uno tiene sus tormentas y días llenos de luz.

El poder la mente, de mis pensamientos se ha convertido en una estrategia a continuar desarrollado para ver las cosas desde otras ópticas, al calmar el dolor, a creer, a soñar, y a creer en mí y en las buenas posibilidades que se pueden presentar en la vida.

TRABAJO EN CASA EN AISLAMIENTO

Todo ha cambiado con la pandemia y debido a eso debemos acoplarnos al estilo de vida que nos está tocando vivir, por ende esos cambios conllevan a modificar comportamientos, actividades, relacionamiento y es allí donde todo este proceso ha sido tan complejo. Trasladar todo a la vivienda, ha hecho primordialmente que la parte física se vea afectada, debido que ya no nos movilizamos como antes, repercutiendo en la condición física, presentando molestias musculares, producto de la inactividad, sumándole las consecuencias psicológicas que han aparecido.

Desde el punto de vista laboral la repercusión ha sido infinita, debido que por encontrarme en la comodidad de la casa la jornada laboral se alargó y no se tiene en cuenta que se debería cumplir con el horario, finalizar y cambiar de actividad, pero esa no es la realidad, por que en el momento de terminar de trabajar, se sigue en el mismo sitio, con el computador encendido, validando aspectos personales, pero básicamente el cambio de escenario, de contexto, de ambiente, no se da, simplemente por que lo que se cambia es el tema, pero todo sigue igual, además del sedentarismo acentuado que estamos manejando que puede traer consecuencias de salud futuras. El cambio puede ser de paredes, salir del estudio a la habitación, sala, cocina, pero en resumen todo es en el mismo ambiente, se podría hacer la analogía de preso en el domicilio. En lo personal me tocó modificar totalmente el comportamiento, el simple hecho de tener que usar tapabocas, usar desinfectantes continuamente, no poder tener contacto físico con mis seres queridos, no poder estar con mis padres por miedo a contagiarlos, sin olvidar de ayudarlos y como ellos no deben salir o en lo posible evitarlo, las tareas como hacer mercado, sacar la basura, reclamar medicamentos y todo lo que nuestros adultos mayores hacían autoritaria y autónomamente, fue reemplazado por evitarles que salgan y se expongan al contagio, por lo tanto es una tarea que debo sumar además de las propias, sin contar el terrorismo psicológico que se nos ha infundado y no poder socialmente interactuar es algo difícil de aceptar. Ver como nuestros adultos se manifiestan y expresan su voz de cansancio en tanto confinamiento, tantas medidas restrictivas, además que ellos en algunas ocasiones no alcanzan a dimensionar la magnitud de lo que está sucediendo y confían que todo pasará rápidamente y en esos casos es donde también debemos intervenir e ilustrarlos.

Simplemente no poder recibir personas ajenas al núcleo familiar en la vivienda, no poder compartir en reuniones sociales, no asistir a eventos públicos donde se puede interrelacionar, además si se le suma que la velocidad frente a la inmunización en el país está muy lenta y desorganizada, crea una sensación de impotencia y desconcierto que genera un grado de ansiedad, sin contar el colapso del sistema de salud, insumos y unidades de atención en cuidado intensivo.

Por lo tanto, considero que a largo plazo la factura la veremos reflejada de todos los cambios que hemos tenido que soportar física y psicológicamente. En algún momento todas esas restricciones aflorarán mentalmente y la preocupación es que se puedan disparar los casos de trastornos mentales, finalizo con la reflexión de los niños y jóvenes que son el futuro, como se están preparando para poder afrontar las situaciones cambiantes que vemos en el día a día desde que apareció la pandemia?

Narrativa escrita 11

Gracias por permitirme ser parte de este proceso, ya que en nuestros días estamos viviendo una realidad que nos ha tocado a todos y ha generado un impacto en el cambio de los modos que antes llevábamos de nuestra vida antes de la pandemia. Pensaba en la navidad de 2019, año nuevo y vacaciones de Enero de 2020 donde podíamos estar en cualquier lugar sin temor de que uno pudiere llegase a contagiarse de algo y donde hasta ese entonces solo nos preocupábamos por el afán del día a día y el posible trancón o congestión que podíamos llegar a presentar en una semana; ver como desde Marzo de 2020 del año pasado pasamos a experimentar, el sentir en el ambiente, en las personas una sensación de miedo, de algo nuevo, que se estaba esparciendo desde Asia, ahora en Europa y no tardaría en llegar a América, a Colombia y tal vez hasta nuestra ciudad y barrio. Ver como en cuestión de días, nuestra vida cambia de hábitos, hasta el punto de estar en una semana santa en mi casa con mi familia sin la posibilidad de salir, por miedo a que ese algo nuevo llamado coronavirus llegara a mi cuerpo y pudiera contagiar a mi familia. Agradezco a Dios primeramente que no falto y hasta hoy no ha faltado un plato de comida en la mesa, y no he pasado por ninguna necesidad, y me ha permitido estar en la mejor empresa en mi vida laboral que es xxxxx, que aunque llego, se instaló y continua la pandemia he podido laboral, y como no olvidar que debí aprender de algo nuevo, como llevar información de prevención de algo a las empresas que no aprendí de la universidad si no en cuestión de días COVID 19 y más que ese fue mi trabajo en la mayoría de tiempo, que feliz me siento de poder transmitir información para empresas para su cuidado de este pandemia. Aunque estábamos confinados, aprendí que hay otras cosas que, si se pueden desarrollar en casa, compartir más tiempo con mi familia, ser más consiente con las cosas que adquiero para mi casa, poder desarrollar mi labor sin afanes, almorzar con ellos que casi nunca lo hacía entre semana. De todo esto no extraño ir en un Transmilenio como un sándwich de pie y 2 horas de recorrido para llegar cansado a casa queriendo solo dormir. Esta pandemia a todos nos ha hecho querer nuestra vida y acércanos más a nuestras familias. Si hay afectación emocional, en mi caso particular ver a mis padres después de 5 meses poder decirles personalmente que los amo y cuanto deseaba verlos, es algo que antes de la pandemia tal vez no hacía por que no podía pasar más de 20 días para compartir con ellos, pensamientos se vienen a la mente y más porque ellos son mayores de 70 años, pensamientos como “que este virus no se los lleve y no pueda verlos por última vez”. Si se tuvo la perdida en la familia de un tío porque se contagió de Covid y ver que mis primos y tía no estuvieron presentes en el hospital ni cuando lo cremaron, el único compartir fue una misa virtual, es muy duro eso, y más para ellos, la impotencia de no poder ayudar y acompañarlos en el último adiós, esa tarde que me entere se partida me sentí muy triste, llore y mi pensamiento solo pensaba en el compartir con él, reunirnos cuándo alguien de la familia cumplía años, navidades , grados, buenos recuerdos. En mi casa ya aprendimos a vivir con las medidas de prevención de Covid, seguir hasta que esto algún día acabe, sabemos que puede llegar; vivo en un municipio llamado Sibaté, donde aquí es muy diferente a Bogota, son casas grandes, aquí no hay muchos contagios, aun así, nos cuidamos mucho y como estas casas son muy grandes, siempre hay algo que hacer, estudiar, leer, por ello el encierro lo hemos sabido llevar.

Narrativa escrita 12

Que hizo el teletrabajo

Debo iniciar por aclarar que soy alguien bastante activo y mi trabajo tenía una carga física bastante alta, el cual era entre otras cosas caminar por varias horas, subir y bajar dentro de áreas de producción industrial, conocer de muchos procesos; y socialmente era muy fuerte también ya que diariamente conocía personas nuevas y me enfrentaba a diferentes retos en los que la diplomacia y las relaciones humanas jugaban un factor preponderante.

Dicho esto, el estar atornillado a un escritorio por 9 horas nunca fue una opción de vida para mí, es más, era un símbolo de la derrota del hombre contra la tiranía de un sistema productivo que lo reducía meramente a un hardware en post de un sistema, es decir, una anulación del ser.

Era también proclive a pensar que los youtuber, gamers, ebokers y otras actividades que dependen de una conexión digital perdían su alma disolviéndola lentamente entre bits de información y lo mismo hacían con sus millones de usuarios.

Llevo cada una de mis cicatrices como una medalla a una experiencia de vida, donde saboreaba la esencia de la misma en una epifanía de la levedad y la fugacidad de la existencia cuando corría peligro o parecía que ese era mi último día, pero claro está, que ese era un día que valía la pena vivir.

Y ahora? Veo un mundo rodeado de miedo, consumido hasta la medula en la necesidad de permanecer, no de ser, ni siquiera de estar, solo de flotar sin un fin, sin la capacidad de abrazar la idea de la mortalidad como parte de nuestra propia esencia y nos quedamos encerrados en nuestros castillos para evitar que la peste negra o la máscara de la muerte roja llegara a nuestros salones.

Entonces lo que menos me gustaba se vistió de salvador “la virtualidad” el “teletrabajo” teníamos hasta “telemendicidad” ya no era necesario ir a las calles para que llegaran mendigos, ellos también asumieron su nuevo “rol” y ahora nos pedían desde las ventanas de las casas con gritos lastimeros, pero curiosamente demasiado similares entre todos.

Se cerraron los ciclos de esos miedos hollywoodescos postapocalípticos y todos los dólares invertidos en producciones de zombies, pandemias, rituales satánicos y cuanta propaganda armagedónica habían valido la pena, pero debíamos ser “resilientes” (sic: dícese del conformismo express de una sociedad tercer mundista que debe adoptar extranjerismos para que resbale mejor la mierda por el gaznate).

Con esa bonita bandera en la cabeza nos encerramos como ratones para defender vidas, que en muchísimos casos no pasaban de ser un desperdicio de material genético y de oxígeno permanente para que se volvieran aún más vetustas y miserables, claro con la tranquilidad que nos estamos cuidando.

Sin previo aviso, sin la más mínima transición, llega un tren gigantesco de trabajo que no había tenido desde hace muchísimo tiempo, monitorizados, contabilizados siendo elementos altamente eficientes, vigilados permanentemente y sin posibilidad de discusión frente a un Excel y un software, sumado a un bombardeo permanente de noticias por todo medio, con cifras crecientes de muertos y contagiados, con llamadas cada 3 días o cada semana, mensajes en grupos de whatsapp donde veía que iban falleciendo amigos de manera indiscriminada, jóvenes, atletas, viejos, buenos sonsos, malos chéveres, todos van muriendo, sin la más mínima posibilidad de compartir el dolor con un tinto o un abrazo, o un saludo a los padres con quienes compartimos tantos momentos.

Así lentamente se iban fisurando todos los pilares de la vida, sobrecargándose más rápidamente de lo que la mente podía asimilar, ahora debía enfrentarme a una labor de padre a tiempo completo, ama de casa, trabajador, survival, ingeniero de sistemas, todo en una misma dimensión, a una misma hora y por el mismo canal y se llegaban a las discusiones de definir como en una imagen bíblica salomónica que padre debía irse a vivir lejos para que al menos uno de los 2 sobreviviera y no dejar una niña huérfana, o como plan c pensar que familiar podía ser un buen padre o si nosotros podíamos ser padres de quienes, y aquí entendimos que a veces aceptar ser padrino de todo chino que apareciera no era tan buena idea.

Aparecen medidas comunes de salvavidas como maratones interminables de netflix, repaso de todas las series de los 80's, lecturas profundas y no tan profundas, reaparición de escritores favoritos, rompecabezas de 200, 500, 800, 1000, 2000 piezas, jugadas eternas de monopoly, juegos de ps4, Xbox, compra de equipos de pesas, videos de fitness y todo lo posible para olvidar lo que estaba pasando afuera y adormecer una mente y un cuerpo que añoraba aire puro, verde, atardeceres, lluvia intensa, sol inclemente, arena en los pies, besos, abrazos, vida.

Se erosionan los soportes y aparecen las fallas, y tal como en iron man 3, entendí a Tony Stark cuando sufre algo que jamás en la vida creí que me iba a pasar a mí, ataques de pánico, a mí que era comandante de emergencias, curso de infantería, subteniente de bomberos, rescatista en las grandes emergencias, entrenador de personal de rescate, pero si, con todo y eso, a mí.

Deseos irrefrenables de llorar, incapacidad de pensar claramente, sensación de ahogo, mareo, aislamiento, incapacidad de verbalizar, cuando toco este fondo me cuestiono profundamente y me doy cuenta que soy un producto más de los medios y de los miedos, de la angustia – alias - incertidumbre (otra odiosa palabra), y tomo un camino común y conocido para mí, un plan infalible, una idea divina, avalada por Jesus de Nazareth y por Siddartha Gautama, algo casi sintoísta:

- “Mandar todo a la mierda”.

Y decido volver a correr, mi gusto natural, salir a sudar y a recorrer con mis pies la distancia que le falta a mi mente; no rápido, nunca he sido rápido, disfruto el camino así lo recorra mil veces y reencuentro parte de mi centro, no frente a una pantalla, no con una voz metalizada en un portátil, no, con piso, con tierra, con aire, con heavy metal, con chucuchucu, con Vivaldi y Pantera, con ampollas, y dolores musculares. Si me muero moriré en buena forma.

Me acerco de nuevo al centro, a mi centro, pero la lucha sigue contra los miedos que los demás siguen teniendo y que hacen que otro de mi gusto empiece a saborearse no tan gustosamente como antes y es mi labor que ya no era mi trabajo, escuchando horas y horas de reuniones sin sentido, con mucha gente que no puedo ver, con gente que no le interesa escucharme, con gente a la que no quiero oír, con ideas que no se deberían manifestar.

Vuelvo la vista y veo que el mundo sigue, por necesidad, con una economía destruida, pero muchos seguíamos en nuestro castillo de marfil, en nuestro podio, viendo por encima del hombro despectivamente a todos “esos que no se cuidan”, a “esos que se contagian”, pero lentamente esos juzgamientos empezaban a acallarse, ya no miraban tan mal a los que se contagiaban porque ellos también se estaban contagiando, porque sus familias también estaban muriendo y su suficiencia y su ser horondo no se podía aguantar más, y ya no se aguanta más mantener el aforo cuando el deseo surge, el distanciamiento ya no aguanta

cuando se vuelve a ver al que estuvo guardado un año, a veces es difícil guardar el tapaboca en una bolsa de papel antes de disponerlo, cuando cae la ropa está cayendo más rápido al piso.

Y luego viene (como si algo más hiciera falta) una revuelta social, fruto de unas medidas pandémicas del siglo XVIII, cuarentenas que solo socavaron la ya apocada capacidad adquisitiva de un ya socavado país por la corrupción y se ven miles de valientes marchando, “vándalos” para aquellos que los ven desde su castillo que se cae a pedazos, y quienes decidimos no pasar por la vida sin que la vida pase por nosotros decidimos que no estén solos.

Cada vez el centro vuelve a verse más cerca, más lejos que nunca pero tangible por fin, una metáfora de la montaña: “solo cuando llegues a la cima entenderás que estas a la mitad del camino”, aun voy en el proceso de encontrarme, de rehacer la meditación, la respiración como medio para afrontar y dejar pasar toda la estupidez, de dejar y filtrar lo positivo, de asimilar lo negativo, entendiendo a Gibran:

- “Y en mi locura encontré la libertad y la seguridad que da el que no le entiendan a uno, pues quienes nos comprenden esclavizan algo de nosotros.”

Narrativa escrita 13

¿Qué implicaciones me ha traído el trabajo en casa por el aislamiento obligatorio?

Mi nombre es [REDACTED] y quiero conversar sobre los retos y aprendizajes que me ha traído el trabajo en casa, dado el contexto de la pandemia y las nuevas dinámicas de relacionamiento, a nivel personal, laboral, social y familiar:

Quiero en primer lugar conversar desde el nivel personal: algunos de los retos fueron lograr distribuir y equilibrar los tiempos y espacios que implicaba trabajar desde casa, la preparación del día, preparar los alimentos, dedicar el tiempo a mis mascotas y su cuidado, entender que no todos los lugares son adecuados para realizar mi trabajo (explore cada habitación hasta sentirme cómodo y tranquilo), inclusive fue un gran reto evitar combinar los espacios y momentos, por ejemplo comer o preparar alimentos mientras estaba en una reunión (no lograba los objetivos de forma efectiva intentando la multitarea). Respecto a los aprendizajes a nivel personal, principalmente resalto la habilidad que he desarrollado para solucionar mi día a día, hacer un almuerzo en 20 minutos, adelantar cosas desde días previos que me facilitan el día a día, atender compromisos personales al finalizar la jornada, agendar no solo los temas de trabajo en mi calendario sino elementos fundamentales para evitar olvidos, me ha ayudado bastante (las fechas de pagar facturas, administración, la vacunación de mis mascotas, hasta los cumpleaños, entre otras).

A nivel laboral los retos no fueron menores, en mi caso, mi rol en la organización y las dinámicas de trabajo hicieron que fuera sencillo migrar de la presencialidad a la virtualidad, es más, la virtualidad agilizo muchos procesos, proyectos y tareas, de cierta manera se volvió más efectiva mi jornada, sin embargo eso implicó aprender a poner límites con mis compañeros de trabajo frente a horarios, la secuencialidad de reuniones sin un mínimo espacio para despejar y preparar la mente para un nuevo tema, o acciones tan sencillas como ir al baño o tomarse un café, las citas que se cruzaban con compromisos previos (los organizadores muchas veces no validaban la disponibilidad), generando un grado de estrés por la incertidumbre de dejar de asistir a un espacio o tratar de estar al tiempo en los dos, desde el manejo de clientes y equipos fue un reto explorar las formas de entregar información, generar aprendizajes y capacidades (la presencialidad facilita ciertos ejercicios pedagógicos, que a nivel virtual o a distancia son complejos), y algo que va relacionado con la agilización de muchos procesos y proyectos, fue lograr dar cumplimiento a la multitud de compromisos que se generaban en cada reunión. En este punto aprendí muchas cosas desde la tecnología y los beneficios para organizar mi trabajo, el manejo de herramientas como forms, teams, agendas inteligentes, entre otras; conversar con mis compañeros me enseñó muchos tips para que los propósitos de mi cargo y rol se cumplieran de manera más efectiva, algo que desarrolle bastante fue escuchar y conversar con mi equipo, delegar tareas, aprender a hacer renuncias y manejar prioridades, además que la situación actual implicó empezar a manejar conocimientos y saberes que antes mirábamos en otros equipos, gestionar la salud mental, los hábitos de vida saludables, integrar las líneas de trabajo para ser más potentes e integrales con los clientes, entre muchos otros desafíos. A nivel social, el trabajo en casa y la intensidad del mismo facilita que uno se aisle, con mis amigos y compañeros de trabajo con los que compartía diferentes experiencias y momentos de mi vida, fue muy difícil lograr y mantener las mismas dinámicas, básicamente

la vida social se redujo y fusiono con la vida laboral, no me sentía solo porque tenía que conversar por trabajo con muchas personas, pero finalmente no tenía la oportunidad de explorar otros ámbitos que son valiosos en la dinámica de crecimiento como ser humano (contar un chiste, pedir un consejo, compartir unas onces o ir a almorzar con alguien, entre otras), entre los 4 aspectos que venimos conversando, creo que el social es el que mayor me ha retado y finalmente me ha impactado emocionalmente en mayor medida, he sentido incertidumbre, tristeza, angustia, soledad, pero también momentos de alegría, esperanza, Fe, entre otras,. En cuanto a los aprendizajes creo que todos vivimos a nivel social el celebrar cumpleaños virtuales, compartir días especiales con personas especiales de manera diferente, creo que a nivel social aprendimos a valorar el tiempo y la confianza que nos dedicaban diferentes personas (ya que lo extrañamos), pero aprendimos que todo se puede distinto, lo importante es buscar los momentos y hacer que sucedan.

Finalmente a nivel familiar los principales retos fueron manejar las distancias, en mi caso vivo lejos de mi círculo familiar cercano, y siempre han sido fundamentales para nosotros los momentos en que físicamente podemos compartir un abrazo, una juego, ir a cantar con mis hermanos y mi madre, visitar los abuelos, entre muchas cosas que hacemos cuando estamos juntos; y cuando logre viajar y estar con ellos, fue muy interesante experimentar que a pesar que los extrañaba, el combinar mi espacio de trabajo, con mi familia al lado era y sigue siendo difícil, manejar el silencio y la concentración, incluso sentir que mi presencia generaba obstáculos a la cotidianidad de ellos es algo complejo, que creo, muchos de mis compañeros que no viven solos han aprendido a sortear mejor que yo; sin embargo para mi caso estos retos en contrapeso alivian otros que a nivel personal manejo viviendo solo, estando con mi familia no me preocupo por los alimentos y otras cosas de las que debo estar pendiente. Frente a este aspecto aprendí que la vida pasa y nada de esto es malo, mi trabajo está visitando mi casa y familia, no al contrario, y aunque hay cosas que uno quisiera evitar (un grito de un vecino, mis sobrinas llorando, una carcajada o el televisor con un volumen elevado), son cosas que pasan en la cotidianidad y se aprende a sobrellevar con paciencia y con humor.

En conclusión, esta pandemia ha impactado a millones de personas en el mundo y seguramente lo seguirá haciendo, muchas cosas que acostumbrábamos a hacer, ya no las seguiremos haciendo de la misma manera, aunque no estábamos preparados, los seres humanos tenemos una gran capacidad para adaptarnos a los nuevos retos, y por esto a pesar que ha sido una situación dolorosa para muchos de nosotros, debemos ver el presente y futuro con esperanza, ya que tenemos muchas oportunidades para alcanzar lo que queremos y nos proponemos.

Narrativa escrita 14

El año pasado cuando inicia la pandemia se genera un cambio importante en todas mis rutinas de vida, mi día a día consistía en esperar la persona que me cuidaba la bebe a las 6:30 por lo que yo madrugaba a dejar parte de las cosas de la casa, se la entregaba y salía a empresa o a la sede administrativa de consultoría y retornada 5:30pm a recibir la bebe y ocuparme de las cosas de la casa y mi hija.

Llega la pandemia la señora que me cuida la niña viaja a su pueblo a dejar a sus hijas y no puede retornar más hacia Bogotá, nos quedamos con mi esposo solos y la bebe. La rutina se rompe totalmente en donde se genera un proceso de cambio que consistió en trabajar y cuidar la bebe al tiempo, ajustarnos a las rutinas del bebe con edad de 1 año; mi día laboral iniciaba de 5:00 am a 8:00 am para contestación de correos o avance en informes, mi esposo se encargaba del desayuno, yo programa reuniones tipo 10:30 am lapso en donde la podía distraerla con el celular hasta medio día.

Sobre el medio día mi esposo recibía la bebe hasta las 2 pm, en donde yo realizaba el almuerzo. La bebé dormía de 2 a 4 pm horario en donde yo programaba cliente para tener la tranquilidad y poder concentrarme. Mi Esposo trabajaba hasta las 8:pm para compensar tiempos y posterior que se dormía la bebe nuevamente yo trabajaba hasta las 11 pm para no atrasarme con mis compromisos de los clientes atendidos en el día o los compromisos de apoyo a empresas Nacionales.

Durante marzo a mayo fueron días muy estresantes lloré todo el tiempo, discutí todo el tiempo con mi pareja, dada la fatiga, la angustia y el agobio por no cumplir normalmente mi horario laboral, con mis compañeras de trabajo en ese momento tuve muchas discusiones también porque me sentí presionada frente a unos entregables solicitados por gerencia técnica y realmente mi capacidad no daba para tener esa velocidad de respuesta. Hable con Carlos Mario para contarle mi situación quien me apoya y me permite tener un horario de mayor flexibilidad.

La señora que me ayudaba retorna a Bogotá y accede a quedarse viviendo en mi casa en el lapso de junio hasta agosto en donde pude desatrasarme de muchas cosas y ajustar nuevamente la rutina. En el mes de agosto dada la reagudización del pico de pandemia la señora se asusta y decide retornar a su pueblo con sus hijas; nuevamente nos quedamos solos y volvemos a la rutina anteriormente descrita durante un mes, posterior a esto en el mes de octubre por común acuerdo debido a que ya era insostenible esta rutina de trabajo de Bernardo y la Mia sumado a las pocas hora de sueño pues Lucia no dormía toda la noche; inicio a subir la bebe todos los días donde mi mama incumpliendo las medidas de aislamiento; así estuvimos hasta que mi mama se enferma en el mes de diciembre.

Actualmente decidimos traernos a vivir con nosotros una sobrina de Bernardo quien nos apoya en el día con la bebe, dado que Bernardo tiene jornadas laborales extensas y nosotros iniciamos el día muy temprano dejando todo lo de la casa listo para poder responder a las reuniones y atención a empresas.

Esta experiencia me ha traído cambio en todo mi proceso de vida desde lo personal, en pareja y social, dado que para cumplir con mi proceso Laboral debí cambiar todas mis rutinas, hemos llegado a algunos acuerdos que nos han permitido llevar el día con mayor tranquilidad, en este momento estamos mejor dado que tenemos el apoyo de la sobrina de

Bernardo, aunque no deja de ser fatigante hacer tantas cosas al tiempo atender la casa, la bebe y el trabajo al tiempo.

Bogotá 25 de 2021

En el puente de marzo del 2020 cuando iniciaron el simulacro de confinamiento me sentí triste de no poder salir luego iniciaron extendiendo por cada quince día situación que inicio generando estrés a mi vida ya que nunca pensé sentir que se me coartará mi libertad, a toda hora estaba pendiente del noticiero con la esperanza de que esta pesadilla se acabara pero era inútil y como estoy en proceso de separación fue inmanejable dicha situación viviendo en la misma casa siendo sometida a maltrato intrafamiliar donde mi día iniciaba llorando y terminaba peor, adquirí problemas de sueño por la misma condición que pasaba simplemente con dos tres horas me es suficiente para repararme e iniciar la jornada, sentía que no tenía con quien hablar me refugiaba en el trabajo y eso que tenía que estar encerrada en mi habitación 24 horas del día, en los pocos momentos que puede desplazarme a la empresa que asesoraba en el momento sentía que eran los momentos más agradables al menos miraba caras nuevas pero cuando me acercaba a casa sentía el dolor en el estómago de pura tristeza y angustia, después no permitieron presencialidad y se agudizo mi situación familiar trataba de llamar a una compañerita de consultoría para que me escuchara ella me aconsejaba pero lo más cruel fue cuando no me volvió a contestar porque estaba pasando una situación peor que la mía. Para ayudarme se levantaba y trataba de arreglarme como cuando tenía que ir a la oficina, tuve cerca al perrito de mi hija que cuando ella salía a trabajar ya que nunca tuvo que guardar encierro era a quien le hablaba y apenas batía su colita. Cuando se inició la campaña virtual en asesorar a las empresas pequeñas me sentí mejor ya que escuchaba la voz de personas con las cuales se podía interactuar y se trabajaba muy duro pero aún le pedía a Jesús me diera muchas más sentía que me ocupaba y se me pasaban más rápido los días pero llego el agotamiento físico un fin de semana tome la decisión de salir de casa tome el carro y crucé la ciudad me sentía tan feliz y el temor de contagio del covid no existía, pero regrese a casa iniciaba mi pesadilla me sentí amenazada en mi condición de persona y de mujer y llegue al límite pedir ayuda psicológica a la línea xxx me escucharon y llore tango que sentí que me desahogaba y tome la decisión de llegar a una comisaría de familia y pedir protección en ese momento me sentí más fuerte y tome fuerzas y me refugie en el trabajo creo que si no tuviera mi empleo estuviera como para internar en sibate. En estos momentos salgo el 70 y hasta el 80% del tiempo a empresas y aunque el temor de contagio existe siento que eso dio oxigenación a mi vida, en estos momentos le pido a Dios que permita pase

esta situación para que podamos reunirnos con nuestros seres queridos y poder estrechar un abrazo y con los compañeros añoro y recuerdo actividades de integración donde reí y disfrute.

Estos son momentos muy duros donde se pierden seres queridos y te sientes impotente de no poderlos despedir, te sientes sola y triste, donde aprendí tanto del covid y pude poner en práctica todas las recomendaciones que daba a mis empresas y la verdad creo que soy una experta en el cuidado de un contagiado que fue mi hija la aislé con todos los protocolos.

Le pido a Dios no perder más personas cercanas ya que han sido cinco y la verdad siento que nunca debes dejar de decirle a las personas cuanto las aprecias o a tus familiares cuanto las amas, y espero seguir con el impulso que tengo y las ganas de salir adelante y que este año largo que ha transcurrido en un tiempo podamos recordar y nunca más vivir.

Narrativa escrita 16

Nunca hubiera pensado que trabajar desde casa me trajera tantos beneficios y ventajas, acostumbrado siempre a estar de tiempo completo presente en la oficina nunca lo hubiese considerado como una alternativa viable y productiva.

En algún momento previo fui teletrabajador, eran otras épocas y sentía que mi equipo percibía que los días que yo estaba en teletrabajo no estaba disponible para temas laborales, por este motivo las jornadas de teletrabajo fueron disminuyendo gradualmente.

A nivel personal he encontrado en el trabajo en casa la posibilidad de ser mucho más efectivo en el uso de los tiempos de desplazamiento. Anteriormente tenía que madrugar mucho para desplazarme a la oficina y poder evitar al máximo los trancones que se presentaban. Ahora madrugo a la misma hora, pero me he dedicado a hacer ejercicio y cuidar mi estado de salud, el cual ha evolucionado positivamente. Lo mismo pasa en la tarde, tan pronto finalizo mi jornada laboral ya estoy en disposición de atender los temas relacionados con mi hogar y mi familia. Obviamente el reto está en respetar los tiempos para cada cosa, sin embargo, he sentido que he logrado mantener el control de manera general.

En mi familia han sido un par de años bastante especiales, mi esposa trabaja como auxiliar de vuelo internacional y así lleva más de 10 años, tenerla en casa ha sido una maravilla, contando con su compañía. A mis hijos, en edad escolar (17 y 15) les ha favorecido mucho el modelo virtual y más recientemente el alternado (presencial/virtual), tal vez han tenido el mejor desempeño académico de toda su vida escolar. Obviamente ha habido momentos difíciles para ellos, en donde en ocasiones han querido estar en compañía de sus amigos de colegio, pero al final lo hemos podido manejar.

Aunque no he sido de muchos amigos, definitivamente creo que el aislamiento si ha impactado más fuertemente las relaciones de amistad e incluso la cercanía con los otros integrantes de mi familia cercana (tíos, primos, abuelos, hermanos, suegros, etc). Los encuentros han sido muy pocos y esto ha generado un distanciamiento extraño, en ocasiones quiera convocarlos a todos a mi casa para que pudiéramos ponernos al día, pero estos picos de la pandemia no nos lo han permitido. Por encima de todo hemos sido muy responsables en el cuidado propio y el de nuestros familiares.

Con mis amigos, eventualmente nos encontrábamos a compartir un almuerzo, celebrar los cumpleaños que ya hubieran ocurrido, pero mes a mes ha sido menor el interés incluso de llamarlos a felicitarlos, irresponsabilidad propia que no debería permitirme. En este sentido si siento que he perdido un poco, pero como lo decía anteriormente, al no ser tan “amiguero” realmente no siento una afectación por esta situación.

Nota aclaratoria: las narrativas escritas fueron copiadas de los originales enviados por los 16 trabajadores.

Anexo C. Guía de Orientación autogestionable en Riesgo Psicosocial. Documento completo.

Guía de orientación autogestionable en Riesgo Psicosocial para los trabajadores de la empresa Consultoria en Gestion del Riesgo, como apoyo a la gestión de su salud mental afectada por el trabajo en casa

Elaboró:

Silena Maria Payares Menco
Maria Andrea López Gaitán

Universidad ECCI.
Gerencia de la Salud y Seguridad en el trabajo
Proyecto de grado

ALCANCE DE LA GUÍA

Esta guía constituye un material de apoyo para la implementación de estrategias y acciones de promoción y orientación de la salud mental, en el entorno laboral, familiar y social de los colaboradores de la empresa Consultoría Gestión del Riesgo Suramericana SAS, de la regional centro, con el fin de mitigar los efectos ocasionados por el trabajo en casa.

El contenido de la guía parte por concientizar la importancia de la salud mental de las personas en cualquiera de sus dimensiones teniendo en cuenta que el espacio de trabajo se trasladó al hogar, y se integraron los roles y responsabilidades en un mismo sitio; lo que se busca con esta guía es dar recomendaciones para que sean implementadas en pro de cuidar la salud.

Cabe mencionar que esta guía no tiene un enfoque clínico sino, pedagógico para el desarrollo de actividades de promoción y prevención en salud mental.

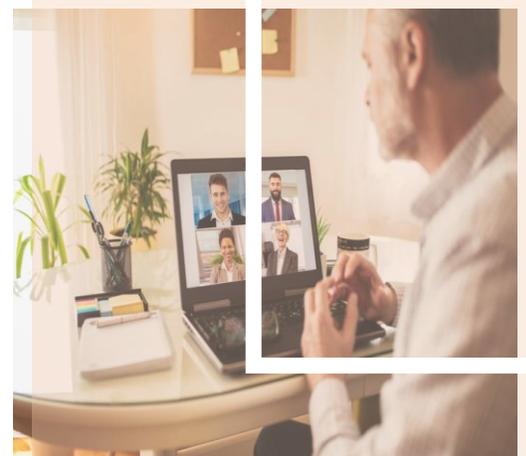


OBJETIVO

Promover espacios de bienestar y salud mental en casa en el desarrollo del trabajo y la convivencia, de los colaboradores de la empresa Consultoría Gestión del Riesgo Suramericana SAS del regional centro.

IMPLEMENTACION DE LA GUIA

Para iniciar es fundamental comprender la definición de los factores o aspectos afectados, por el aislamiento derivado de la pandemia, los cuales causaron efectos en la salud mental de los colaboradores de Consultoría Gestión del Riesgo Suramericana SAS.





RELACIONAMIENTO FAMILIAR

Entendiéndose para este contexto como la acción de relacionarse con los miembros de la familia dentro del mismo espacio, el cual se puede ver influenciado por diversos factores generados en la convivencia, más aún, en las condiciones de aislamiento por la pandemia.

Recomendaciones:

- Identificar los posibles problemas que están afectando el relacionamiento familiar.
- Clasificar que aspectos depende de su acción y responsabilidad
- Definir acciones a tomar para mejorar la situación



TIPS PARA LOGRAR UN MEJOR RELACIONAMIENTO FAMILIAR EN CASA

- ✓ Favorecer la comunicación
- ✓ Respetar el espacio y tiempo del otro
- ✓ Ser empático
- ✓ Generar espacios de integración familiar
- ✓ Cumplir lo pactado
- ✓ Manifiestar las inconformidades
- ✓ Mantener una buena actitud a pesar las dificultades

RELACIONAMIENTO SOCIAL

Entendiéndose para este contexto como la acción de relacionarse con amigos, compañeros de trabajo, conocidos, etc, que por el aislamiento las personas no han tenido la posibilidad de hacerlo de manera presencial.

TIPS PARA LOGRAR UN MEJOR RELACIONAMIENTO SOCIAL

- ✓ Mantener comunicación constante a través de los diferentes medios tecnológicos y virtuales.
- ✓ Cumplir los espacios programados.
- ✓ Realizar actividades y dinámicas virtuales.
- ✓ Enviar detalles.

MANEJO DEL TIEMPO

Entendiéndose para este contexto como la organización y optimización del tiempo, tenga en cuenta que las personas tenían unos tiempos y horarios establecidos para llevar a cabo sus actividades laborales, personales y familiares.

- a) Identifique y liste que actividades diarias realiza.
- b) Priorice las actividades de acuerdo con su importancia y urgencia.
- c) Una vez priorizadas, defina horarios y tiempos de ejecución.
- d) Planifique oportunamente y cumpla lo establecido.

Teniendo en cuenta que el aislamiento es una situación transitoria, es importante ser conscientes que mientras termina, existen diversas maneras de mantener las relaciones sociales.

TIPS PARA TENER UN ADECUADO MANEJO DEL TIEMPO

- ✓ Tener disciplina
- ✓ Ser puntual
- ✓ Apoyarse en herramientas tecnológicas
- ✓ Aprovechar tiempos muertos
- ✓ Reorganizar actividades
- ✓ Establecer acuerdos con miembros de la familia y el trabajo
- ✓ Respetar horarios
- ✓ Identificar que hace perder el tiempo
- ✓ Aprender a delegar



MIEDO

Entendiéndose para este contexto como la sensación de angustia y temor por las expectativas causadas por la situación de aislamiento y de no saber qué va a suceder; se debe tener presente que muchas personas se encuentran en la misma situación y lo importante es saber cómo gestionar esta emoción.



TIPS PARA REGULAR LAS EMOCIONES

- ✓ Tomar decisión de actuar y no anclarse a la emoción
- ✓ No esconderlo
- ✓ Conocerse así mismo
- ✓ Buscar apoyo profesional de ser necesario
- ✓ Apoyarse con el círculo social y familiar
- ✓ Apoyarse con técnicas de relación
- ✓ Mantener buena comunicación
- ✓ Auto motivarse con experiencias positivas
- ✓ Realizar ejercicios de respiración



AGOTAMIENTO FISICO

Entendiéndose para este contexto como la sensación de cansancio, debilidad y fatiga, de no poder asumir todas las responsabilidades y realizar las acciones de carácter personal, familiar y laboral durante la jornada diaria en casa.



TIPS PARA EVITAR EL AGOTAMIENTO FISICO

- ✓ Identificar y clasificar las actividades que más generan agotamiento
- ✓ Definir las actividades según responsabilidad
- ✓ Distribuir las actividades
- ✓ Conversar con su jefe directo sobre la situación
- ✓ Dormir bien
- ✓ Definir y respetar horarios
- ✓ Realizar actividades físicas
- ✓ Conversar con los miembros de la familiar para establecer acuerdos



BIBLIOGRAFIA

- ✓ <https://definiciona.com/relacionamiento/#:~:text=Qu%C3%A9%20es%20C%20concepto%20o%20significado&text=Este%20vocabulario%20es%20de%20uso,escrito%20de%20personas%20o%20cosa.>
- ✓ https://www.abc.es/bienestar/psicologia-sexo/psicologia/abci-miedo-202005200827_noticia.html
- ✓ http://www.rhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/143033/Descubre-9-recomendaciones-para-combatir-el-agotamiento-en-verano?target=_self

Anexo D. Guía de Orientación autogestionable en Riesgo Psicosocial. Documento por piezas.

RELACIONAMIENTO SOCIAL

Entendiéndose para este contexto como la acción de relacionarse con amigos, compañeros de trabajo, conocidos, etc, que por el aislamiento las personas no han tenido la posibilidad de hacerlo de manera presencial.

TIPS PARA LOGRAR UN MEJOR RELACIONAMIENTO SOCIAL

- ✓ Mantener comunicación constante a través de los diferentes medios tecnológicos y virtuales.
- ✓ Cumplir los espacios programados.
- ✓ Realizar actividades y dinámicas virtuales.
- ✓ Enviar detalles.





RELACIONAMIENTO FAMILIAR

Entendiéndose para este contexto como la acción de relacionarse con los miembros de la familia dentro del mismo espacio, el cual se puede ver influenciado por diversos factores generados en la convivencia, más aún, en las condiciones de aislamiento por la pandemia.

Recomendaciones:

- Identificar los posibles problemas que están afectando el relacionamiento familiar.
- Clasificar que aspectos depende de su acción y responsabilidad
- Definir acciones a tomar para mejorar la situación

TIPS PARA LOGRAR UN MEJOR RELACIONAMIENTO FAMILIAR EN CASA

- ✓ Favorecer la comunicación
- ✓ Respetar el espacio y tiempo del otro
- ✓ Ser empático
- ✓ Generar espacios de integración familiar
- ✓ Cumplir lo pactado
- ✓ Manifestar las inconformidades
- ✓ Mantener una buena actitud a pesar las dificultades

MANEJO DEL TIEMPO

Entendiéndose para este contexto como la organización y optimización del tiempo, tenga en cuenta que las personas tenían unos tiempos y horarios establecidos para llevar a cabo sus actividades laborales, personales y familiares.

- Identifique y liste que actividades diarias realiza.
- Priorice las actividades de acuerdo con su importancia y urgencia.
- Una vez priorizadas, defina horarios y tiempos de ejecución.
- Planifique oportunamente y cumpla lo establecido.

Teniendo en cuenta que el aislamiento es una situación transitoria, es importante ser conscientes que mientras termina, existen diversas maneras de mantener las relaciones sociales.

TIPS PARA TENER UN ADECUADO MANEJO DEL TIEMPO

- ✓ Tener disciplina
- ✓ Ser puntual
- ✓ Apoyarse en herramientas tecnológicas
- ✓ Aprovechar tiempos muertos
- ✓ Reorganizar actividades
- ✓ Establecer acuerdos con miembros de la familia y el trabajo
- ✓ Respetar horarios
- ✓ Identificar que hace perder el tiempo
- ✓ Aprender a delegar
- ✓ Indagar sobre talleres y material de apoyo de cómo hacerlo
- ✓ Cuidar la salud



MIEDO

Entendiéndose para este contexto como la sensación de angustia y temor por las expectativas causadas por la situación de aislamiento y de no saber qué va a suceder; se debe tener presente que muchas personas se encuentran en la misma situación y lo importante es saber cómo gestionar esta emoción.



TIPS PARA REGULAR LAS EMOCIONES



- ✓ Tomar decisión de actuar y no anclarse a la emoción
- ✓ No esconderlo
- ✓ Conocerse así mismo
- ✓ Buscar apoyo profesional de ser necesario
- ✓ Apoyarse con el círculo social y familiar
- ✓ Apoyarse con técnicas de relación
- ✓ Mantener buena comunicación
- ✓ Auto motivarse con experiencias positivas
- ✓ Realizar ejercicios de respiración

AGOTAMIENTO FISICO

Entendiéndose para este contexto como la sensación de cansancio, debilidad y fatiga, de no poder asumir todas las responsabilidades y realizar las acciones de carácter personal, familiar y laboral durante la jornada diaria en casa.

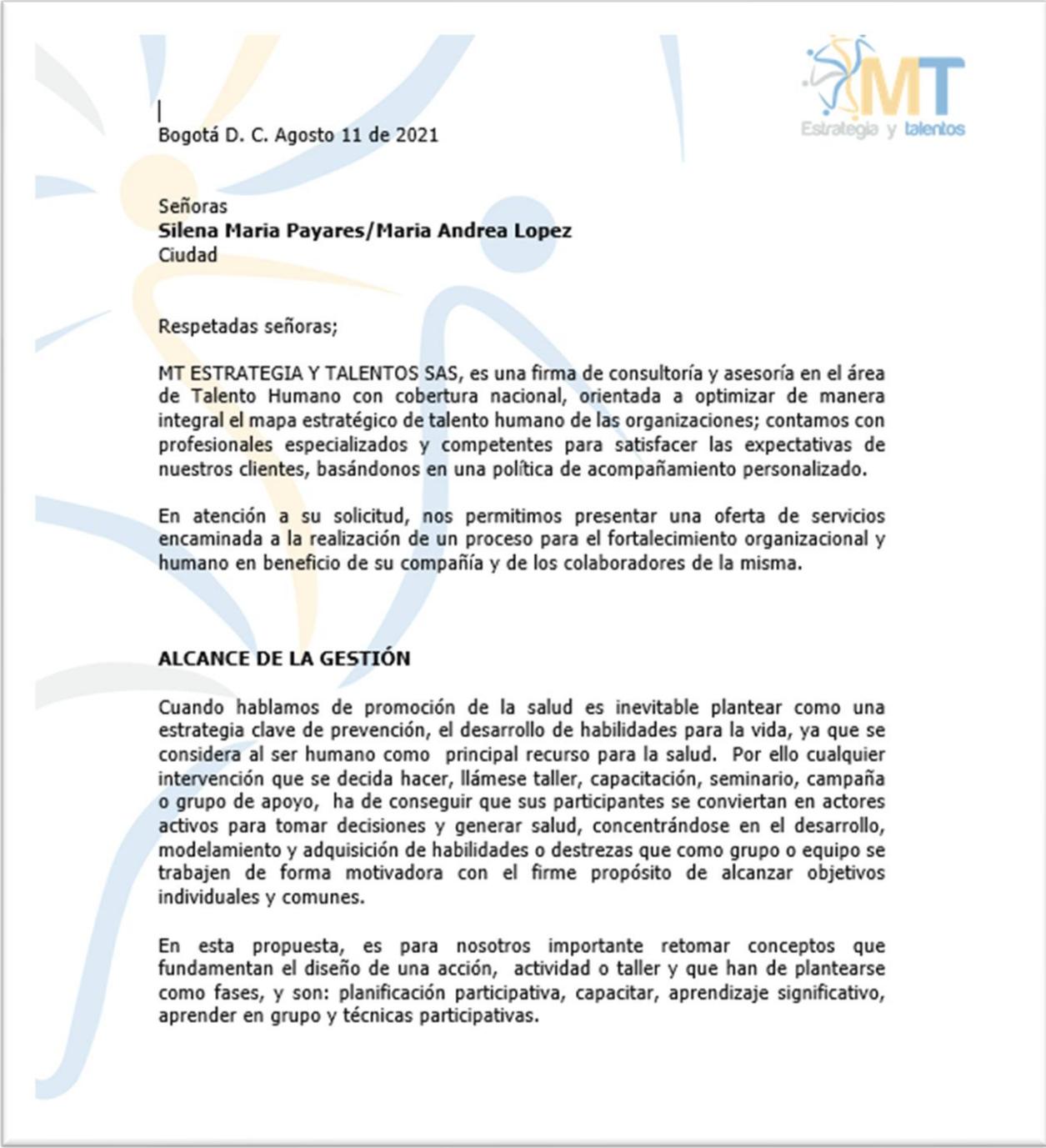


TIPS PARA EVITAR EL AGOTAMIENTO FISICO



- ✓ Identificar y clasificar las actividades que más generan agotamiento
- ✓ Definir las actividades según responsabilidad
- ✓ Distribuir las actividades
- ✓ Conversar con su jefe directo sobre la situación
- ✓ Dormir bien
- ✓ Definir y respetar horarios
- ✓ Realizar actividades físicas
- ✓ Conversar con los miembros de la familia para establecer acuerdos
- ✓ Tener tiempos de ocio
- ✓ Cumplir con los tiempos de descanso
- ✓ No comprometerse con más de lo que se puede realizar

Anexo E. Cotización proveedor externo



Bogotá D. C. Agosto 11 de 2021

Señoras
Silena Maria Payares/Maria Andrea Lopez
Ciudad

Respetadas señoras;

MT ESTRATEGIA Y TALENTOS SAS, es una firma de consultoría y asesoría en el área de Talento Humano con cobertura nacional, orientada a optimizar de manera integral el mapa estratégico de talento humano de las organizaciones; contamos con profesionales especializados y competentes para satisfacer las expectativas de nuestros clientes, basándonos en una política de acompañamiento personalizado.

En atención a su solicitud, nos permitimos presentar una oferta de servicios encaminada a la realización de un proceso para el fortalecimiento organizacional y humano en beneficio de su compañía y de los colaboradores de la misma.

ALCANCE DE LA GESTIÓN

Cuando hablamos de promoción de la salud es inevitable plantear como una estrategia clave de prevención, el desarrollo de habilidades para la vida, ya que se considera al ser humano como principal recurso para la salud. Por ello cualquier intervención que se decida hacer, llámese taller, capacitación, seminario, campaña o grupo de apoyo, ha de conseguir que sus participantes se conviertan en actores activos para tomar decisiones y generar salud, concentrándose en el desarrollo, modelamiento y adquisición de habilidades o destrezas que como grupo o equipo se trabajen de forma motivadora con el firme propósito de alcanzar objetivos individuales y comunes.

En esta propuesta, es para nosotros importante retomar conceptos que fundamentan el diseño de una acción, actividad o taller y que han de plantearse como fases, y son: planificación participativa, capacitar, aprendizaje significativo, aprender en grupo y técnicas participativas.



Conseguir que los participantes se sientan protagonistas, desarrollen habilidades, gestionen emociones, hagan parte activa de su entorno laboral, con certeza generara salud y sentimientos de bienestar. Y es que cualquier acción, actividad, taller o encuentro más halla de capacitar colaboradores, debe tener como objetivo fundamental "empoderar al ser humano" acrecentado su autonomía, autoconfianza y poder sobre sí mismo, sus acciones y sus decisiones, lo que se verá reflejado sobre todo, en el desarrollo y adquisición de habilidades para gestionar emociones y por supuesto las situaciones que de ellas se generan.

El espacio que se plantea para las acciones a realizar dentro del trabajo preventivo que propone la herramienta diseñada a partir del trabajo de grado en Riesgos Laborales para su empresa une lo teórico - práctico con métodos y estrategias participativas, interactivas, lúdicas y vivenciales desde la casuística, las cuales propiciarán no solo la introyección de los aspectos preventivos y de bienestar en la vida de quienes participan sino que impondrán a las actividades un sello propio.

Finalmente el planteamiento de nuestra propuesta esta direcciono a la relevancia que tiene la salud mental de los colaboradores en estos tiempos en el que el cambio abrupto de la dinámica de vida personal, familiar y laboral ha generado; descompensación y desequilibrios psicológicos y emocionales a la orden del día.

Lograr un punto de equilibrio óptimo por así decirlo en la salud mental de cualquier ser humano, es imprescindible para poder tener una buena calidad de vida, una relación sana con consigo mismo y por supuesto con el entorno. Así se conseguirá actuar de manera autónoma y consiente sobre las situaciones que afectan, sean estas buenas o malas, asumiéndolas y gestionándolas desde una perspectiva de cuidado y prevención, con el firme propósito de mantener un bienestar físico, emocional y mental.

Para el alcance de la propuesta descrita se consideró una fase de diseño, que se platea a partir de la revisión de los resultados arrojados a través de la herramienta creada en el trabajo de grado de Riesgos Laborales para su empresa, Consultoría en gestión de riesgos Suramericana SAS. Diseño que entregara la descripción de las acciones o actividades preventivas a implementar dentro de la fase de desarrollo e intervención.

Producto: Acciones, actividades, talleres de prevención en salud para colaboradores de Consultoría en gestión de riesgos Suramericana SAS – Bogotá.



Algunos temas preventivos sugeridos según nuestra experiencia, desde luego sujetos a modificación según las necesidades reales de los colaboradores identificadas a partir de la aplicación de la herramienta diseñada por el grupo en el trabajo de grado de Riesgos Laborales para su empresa, son:

1. Taller de Relaciones y Emociones

Este taller pretende identificar las relaciones y estados emocionales del equipo de trabajo como un solo grupo de crecimiento. En donde se evidencian las experiencias y enfoque para mejorar el sentido de pertenencia, la productividad, compromiso y eficacia por parte de los participantes.

2. Un Encuentro con la Confianza

Para este taller partimos de la idea de que la confianza es la base para construir equipos cohesionados y que está emoción llevara a los integrantes de las organizaciones a realizar juicios de su entorno laboral que le abrirán posibilidad para comprometerse y generar resultados excepcionales de su trabajo.

3. Gestión de los Estados de Ánimo para Subir la Productividad

Este taller esta direccionado a que los asistentes identifiquen sus estados de ánimo, la interpretación que tienen de los mismos y si estos les abren posibilidad para la productividad o la improductividad. Adicionalmente aprenderán a gestionar sus estados de ánimo y a cultivar las emociones que ellos requieran no solo para sus proyectos organizacionales sino en su vida cotidiana.

4. Taller de mindfulness

El mindfulness es el arte de la atención plena en el aquí y el ahora. El entrenamiento en mindfulness es asequible para todo tipo de personas y favorece la gestión del estrés, la relajación y la gestión emocional, que repercute en un aumento de bienestar físico, psicológico y social.

Entre Otros:

- Aprovechamiento positivo del estrés laboral
- Actitud vs estrés laboral
- Manejo de estrés y ansiedad



- Mantenimiento y cuidado emocional
- Grupo de apoyo para la ansiedad
- Mis miedos, mis sueños
- Resolución de duelos no resueltos
- Hablemos de salud mental: cultura laboral, cultura ciudadana y familiar
- Las relaciones que establecemos
- Comunicación asertiva
- Síndrome de Burnout (Síndrome de desgaste profesional)
- Realización, Musicoterapia y Biodanza
- Risoterapia
- Prevención a través del Teatro

Total de Participantes previstos	Cantidad de Actividades	Número de participantes por Actividad	Número de profesionales	Valor por Actividad	Valor Total	Tiempo estimado para el desarrollo de las actividades
500	25	20	5	\$ 1.000.000,00	\$ 25.000.000,00	Entre 6 y 8 semanas según programación y disponibilidad de los colaboradores. Tiempo estimado por acción 1 hora.

ASPECTOS GENERALES DE LA INVERSION

Todos los procesos tendrán un anticipo el cual será concertado de acuerdo al requerimiento.

El saldo pendiente de cada requerimiento deberá ser cancelado en su totalidad previa radicación de la factura.

Estos valores No incluyen IVA.

Es un compromiso por parte de MT Estrategia y Talentos, establecer una comunicación y un acompañamiento permanente para el desarrollo de cualquiera de las propuestas descritas en este documento y en general para todos los proyectos que a futuro podamos emprender juntos.



Antes de dar inicio a cualquier proceso se llevara a cabo una reunión en donde se acordaran tiempos estimados de respuesta y cualquier otra concertación que se requieran para el desarrollo exitoso de la propuesta.

Quedamos atentos para ampliar cualquier Información respecto a las propuestas o demás servicios brindados por nuestra Firma.


Maria Tereza del Pilar Mora Trujillo
Gerente

Anexo F. Programa de bienestar y cronograma de actividades

Propuesta programa de bienestar para la empresa Consultoria en Gestión del Riesgo SAS, como complemento a la guía de orientación autogestionable en Riesgo Psicosocial			
Objetivo			
Implementar un programa de bienestar para los colaboradores de la empresa Consultoría en Gestión del Riesgo SAS que de respuesta a los factores de riesgo psicosocial que emergieron por el trabajo en casa debido a la pandemia.			
Acciones	Recursos	Responsables	Presupuesto
Realizar un diagnóstico del estado inicial mediante la aplicación y análisis de la batería de riesgo psicosocial.	Recurso humano: area de talento humano, responsable de salud integral, psicólogos internos y externos, coordinadores Recurso físico: computadores, plataforma digital Recurso económico: pago a proveedores	Area de talento humano, area de salud integral, gerente regional, coordinadores	\$ 75.000.000
Seminario - Fortalecimiento de la comunicación.			
Sensibilización - Optimización y manejo adecuado del tiempo			
Taller de relaciones y emociones			
Taller - un encuentro con la confianza			
Taller de mindfulness			
Conversatorios en jornada extra laboral via streaming para participar en familia			
Creación de redes de afinidad derivado de la encuesta sociodemográfica			
Convenios para actividades de recreación con Cajas de compensación familiar			
Asesorías jurídicas, psicológicas, financieras para los colaboradores y familiares, y relaciones familiares y de pareja. Participación voluntaria			
Sensibilización y capacitación sobre Gestión del cambio			
Aplicación de evaluación por competencias y definición de plan de desarrollo para potenciar habilidades y destrezas individuales			
Análisis de carga de trabajo			
Implementación de programa de vida saludable			
Implementación de la modalidad de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo flexible			
Salario emocional a través de reconocimientos			
Programa de acondicionamiento físico			
Salario emocional otorgamiento medio día por cumpleaños			
Formación en liderazgo para manejo de equipos			
Foro - equilibrio vida personal vs vida laboral			
Resolución de duelos no resueltos			
Risoterapia			
Prevención a través del Teatro			

