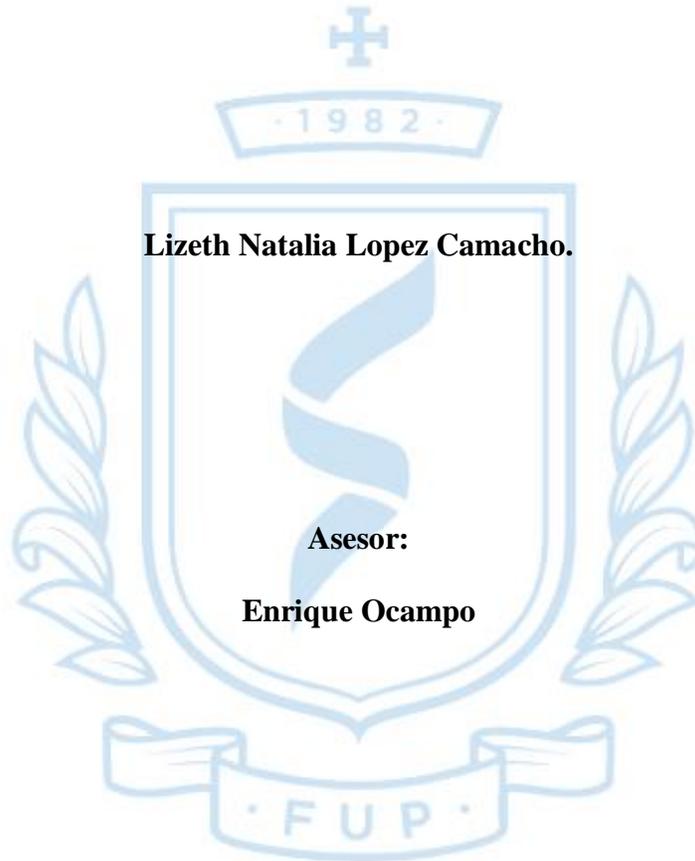




FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Cambios y efectos del trabajo en casa en el campo laboral de los habitantes del barrio Los Pinos de Mocoa tras el confinamiento por la pandemia del Coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2).



Facultad De Ciencias Sociales Y Humanas, Fundación Universitaria De Popayán.

Programa Trabajo Social 8 Semestre Diurno.

Proyecto De Grado

Popayán – Cauca.

2022.



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225

| www.fup.edu.co

| Fundación Universitaria de Popayán





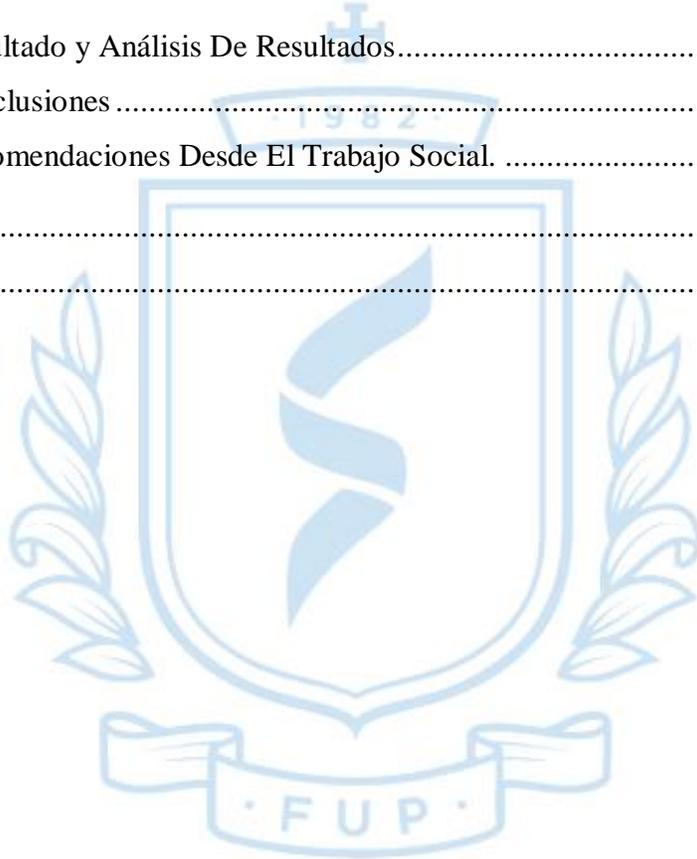
CONTENIDO

Resumen	4
Introducción.....	6
1. Planteamiento del Problema	8
2. Objetivos.....	11
2.1. Objetivo General	11
2.2. Objetivos Específicos:	11
3. Justificación	12
4. Marcos de Referencia	13
4.1. Marco Teórico	13
4.2. Marco Legal.....	17
4.3. Marco Contextual	22
4.4. Marco Conceptual	32
5. Antecedentes	44
5.1. A Nivel Internacional	44
5.2. A Nivel Nacional.....	48
5.3. A Nivel Local.....	50
6. Metodología	51
6.1. Tipo De Investigación: Cualitativo.	51
6.2. Enfoque.....	51



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

6.3.....	Modelo	51
6.4. Fases		52
6.5. Técnicas		53
6.6. Muestra		55
7. Resultado y Análisis De Resultados.....		56
8. Conclusiones		65
9. Recomendaciones Desde El Trabajo Social.		67
Bibliografía.....		70
Anexos.....		77





Resumen

El presente trabajo de grado investigativo nació como necesidad a poder describir los cambios producidos por el trabajo en casa tras el confinamiento por la pandemia del virus Covid – 19, donde para fines practico decidimos basar nuestra investigación en la población del conjunto del Barrio Los Pinos de Mocoa Putumayo. Donde para poder cumplir con la meta de este proyecto investigativo decidimos que esta investigación es cualitativa y el diseño de investigación que se uso es el descriptivo, el cual permite conocer de cerca las opiniones de las personas al usar las entrevistas individuales a profundidad e historias de vida, la cual nos permitió observar y escuchar a quienes hicieron parte de este proyecto, por otra parte, se basó en Modelos y Teorías para comprender la situación presentada en la pandemia, como: Modelo psicosocial – con Método Directo de Discusión Reflexiva Técnica de Apoyo, Teorías de Sistemas Ecológicos – Modelo de Vida y Modelo Cognitivo – Conductual. Al final se logró evidenciar un aumento en la carga y estrés laborar en dicha población además de horarios de trabajo extendidos, todo esto acompañado de afectación de la salud física y emocional, por lo cual se sugiere brindar apoyo y asesoría desde el trabajo social en el momento que se identifique cualquiera de dichos hallazgos.

Palabras Claves: Pandemia, Covid-19, Trabajo En Casa, Cuarentena, Campo Laboral.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

This research degree work was born as a need to be able to describe the changes produced by working at home after confinement due to the Covid-19 virus pandemic, where for practical purposes we decided to base our research on the population of the Los Pinos neighborhood of Mocoa Putumayo. Where in order to meet the goal of this research project we decided that this research is qualitative and the research design that was used is descriptive, which allows to know closely the opinions of people by using individual in-depth interviews and stories of life, which allowed us to observe and listen to those who were part of this project, on the other hand, was based on Models and Theories to understand the situation presented in the pandemic, such as: Psychosocial Model - with Direct Method of Reflective Discussion Technical Support , Ecological Systems Theories – Life Model and Cognitive – Behavioral Model. In the end, it was possible to show an increase in the work load and stress in said population, in addition to extended work hours, all this accompanied by affectation of physical and emotional health, for which it is suggested to provide support and advice from social work in the time any such finding is identified.

Keywords: Pandemic, Covid-19, Work at Home, Quarantine, Labor Field.



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Introducción

Para fines prácticos iniciaremos hablando de la conceptualización de lo que es Trabajo En Casa, el cual, el artículo 2 del Concepto 174071 lo define de la siguiente forma:

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, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021. Concepto 174071, 2021, p.3).

Como se evidencio en el año 2020 por la pandemia que se originó en la ciudad de Wuhan, capital de la provincia de Hubei, en la República Popular China por primera vez en diciembre, que poco a poco se fue expandiendo por todo el mundo hasta lograr convertirse en una pandemia global, la cual llego a Colombia en el mes de marzo logrando en todo el territorio una cuarentena para lograr mitigar el virus el cual no se pudo contener y termino afectado e invadiendo cada uno de los departamentos de Colombia, donde el 6 de marzo del 2020 se conoció el primer brote en el territorio nacional, y el 9 de marzo de 2020 la organización mundial de la salud tomo medidas preventivas ante el coronavirus Covid-19 (SARS- CoV-2). Ante esta situación presentada se instalaron cambios en las empresas en todas las ciudades del país siendo una forma de no cerrar empresas, ni despidos, llevando a adaptarse al Trabajo En Casa en diferentes campos laborales, pero esto no solo conlleva un cambio de lugar de trabajo, de pasar de una oficina a una casa, no, esto lleva a que las personas no cuenten en su casa con un habitat adecuado, con las condiciones necesarias para desempeñar bien su labor, además del entorno familiar, ya que al estar en



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

confinamiento abra una carga de estas dos situaciones que antes no se evidenciaba de tal magnitud porque al encontrarnos de frente con esto nos damos cuenta de los cambios que trae consigo toda esta situación, a la que de un momento a otro nos tuvimos que adaptar sin más, donde se pudo evidenciar casos por parte de su empleador crecería, ya que por estar en casa tendrá más tiempo y le acarreará más trabajo del debido extendiendo su jornada laboral, cargándole más trabajo del habitual, desconocimiento antes las nuevas plataformas para desempeñar su labor desde casa, falta de asesorías sobre el uso de dichas plataformas digitales, dificultades con la conexión a internet; por eso en este proyecto se buscó conocer las diferentes opiniones de las personas del Conjunto Del Barrio Los Pinos sobre el cambio que sufrieron al tener que llevar su trabajo a la casa y con esto tener una proximidad a lo que vivieron todos los Colombianos que pasaron por esta situación y que dificultades ven ellos al estar trabajando desde su casa. Con esta investigación se buscaba responder y conocer de primera mano la opinión de las personas ante la situación que se vivió en el pasado año 2020 por la pandemia ocasionada por el coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2) en Colombia. Por otra parte esta investigación es cualitativa y el diseño de investigación que se uso es el descriptivo, el cual permite conocer de cerca las opiniones de las personas al usar las entrevistas individuales a profundidad e historias de vida, la cual nos permitió observar y escuchar a quienes hicieron parte de este proyecto por otra parte, se basó en Modelos y Teorías para comprender la situación presentada en la pandemia, como: Modelo psicosocial – con Método Directo de Discusión Reflexiva Técnica de Apoyo, Teorías de Sistemas Ecológicos – Modelo de Vida y Modelo Cognitivo – Conductual.



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





1. Planteamiento del Problema

Como consecuencia del confinamiento obligatorio establecido en el municipio de Mocoa por directrices del Gobierno Nacional a raíz de la Pandemia ocasionada por el coronavirus Covid-19 (SARS- CoV-2) se presentó un desorden social en la configuración del empleo local habiéndose afectada la economía local y muchas familias que dependían del sustento de estas empresas obligadas a cerrar. Las consecuencias son las pérdidas de muchos puestos de trabajo y está a la vez ha provocado un aumento del desempleo en el municipio. La presente investigación a través de este proyecto pretendió investigar el impacto social que tuvo el Trabajo En Casa como un nuevo escenario de empleabilidad para el municipio, para tal efecto se usó un muestreo en El Barrio Los Pinos y como estas comunidades están insertadas en Trabajo En Casa.

La situación que quisimos abordar con este proyecto fue dar a conocer los cambios que han adquirido las personas en su campo laboral tras el traslado de su trabajo de manera presencial en sus oficinas a trabajar en sus casas por la emergencia sanitaria que presentamos en la actualidad tras la pandemia del coronavirus Covid-19 (SARS- CoV-2), ya que sabemos de antemano la importancia de estar en un entorno laboral en el cual se cuente con todos los recursos para trabajar de una manera oportuna, cómoda, tranquila, sin distracciones (como las que tendríamos en la casa en caso de tener hijos, vivir con más familiares, o falta de algún recurso, etc.).

Tras la pandemia del coronavirus Covid-19 (SARS- CoV-2) muchos cambios se vieron reflejados en diversos campos sociales y como afecto a nivel global, tras las dificultadas con tantas restricciones; En este proyecto nos centramos solo en el campo laboral de las personas del Barrio Los Pinos que pertenecen a un conjunto de apartamentos que lleva el mismo nombre del barrio, donde ellos contaron su experiencia de esta situación que se presentó en el año 2020 y como afrontaron ellos esta realidad, como los afecto, conocer sus opiniones en cuanto a la toma de decisión de este cambio, sus horarios, sus honorarios, si estos siguen igual o cambio por la pandemia al trabajar desde casa, si la empresa se vio afectada o que ventaja sacaron ellos de esto.



FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**

Una de las desventajas de trabajar desde casa es que no se contarían con la rapidez que se necesita para algunos procesos, sea por falta de un documento, firma, recurso electrónico o una reunión de emergencia, la cual al contrario de esta al estar inmersos en el sitio de trabajo se contaría con la rapidez, eficacia y el equipo necesario de tecnología para desempeñar efectivamente su labor. Esta crisis sanitaria ocasionada por el coronavirus virus covid-19 (SARS-CoV-2) generó un giro inesperado en el campo laboral de todas las empresas.

El Teletrabajo o Trabajo Remoto (En Casa) como medida excepcional, ocasional y temporal para la contención del COVID-19, es útil como modalidad de trabajo cuando las funciones del cargo permitan a los empleadores establecer, de común acuerdo, actividades que sus trabajadores puedan desarrollar desde su casa. Ministerio de Trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2020, párrafo 10).

En esta noticia hablan de la nueva medida que tomo el gobierno para mitigar los contagios del virus Covid-19 (SARS-CoV-2) que se toman en mutuo acuerdo y demás acciones que se pueden implementar en su domicilio.

En nuestro contexto referente a la pandemia mundial causada coronavirus Covid-19 (SARS- CoV-2) que se vivió, el Trabajo en Casa se convirtió en una herramienta vital para la sociedad, así evitando el desempleo masivo y cierre de empresas, gracias a este nuevo formato de empleo desde sus hogares o simplemente cualquier lugar con disponibilidad de red wi-fi, pero además de ser una gran herramienta también cuenta con sus desventajas no solo para sus usuarios sino también para los empleados que lo usan.

El cambio de ámbito laboral brusco y rápido no es un asunto fácil para cualquier empleado y más siendo forzado a raíz de la pandemia que se vivió, por lo cual esto llevo a generar factores negativos que afectaron al empleado desde todos los aspectos incluyendo el ámbito laboral, siendo este nuestro enfoque de estudio y análisis en nuestro proyecto.

La “era de la información” trae consigo cambios significativos en toda actividad humana, que van desde la manera de pensar hasta la forma de trabajar, estos han sido introducidos con gran rapidez y adaptabilidad a cualquier ámbito de la sociedad en general. En esta investigación se



FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**

analizo cómo afectaron estos cambios en la forma de trabajar en el entorno laboral, en que forma el trabajo en casa se puede realizar a distancia, en especial en el área profesional que se desempeña. Además, se analizan las posibilidades de inserción laboral que éste puede realizar en esta modalidad. Ante esto nos preguntamos lo siguiente:

¿Cuáles son los cambios producidos por el trabajo en casa en la población del conjunto Los Pinos tras el confinamiento por la pandemia coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2)?





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

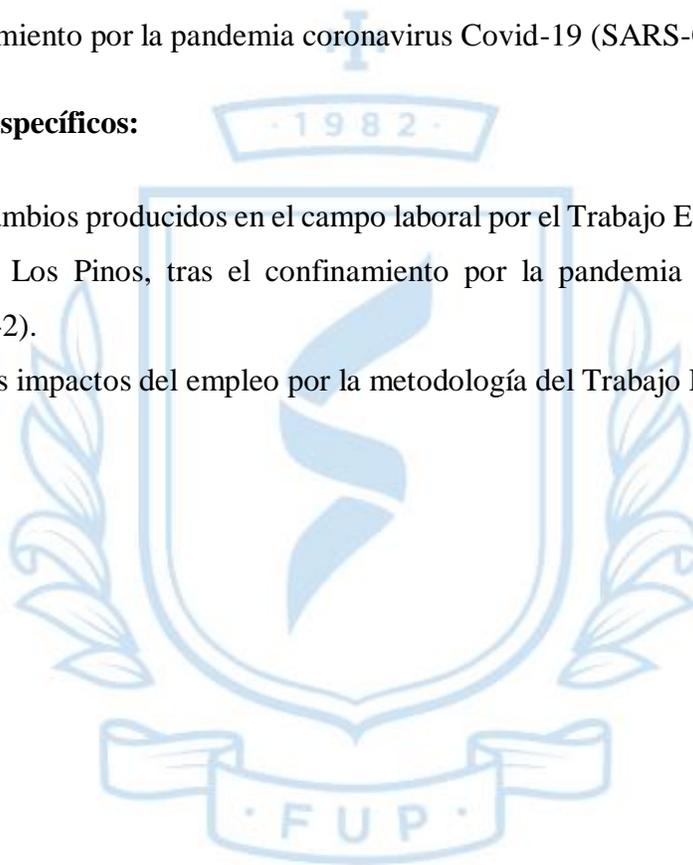
2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Describir los cambios producidos por el Trabajo En Casa en la población del conjunto Los Pinos tras el confinamiento por la pandemia coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2)

2.2. Objetivos Específicos:

- Definir los cambios producidos en el campo laboral por el Trabajo En Casa en la población del conjunto Los Pinos, tras el confinamiento por la pandemia coronavirus covid-19 (SARS-CoV-2).
- Identificar los impactos del empleo por la metodología del Trabajo En Casa.





3. Justificación

Este proyecto de investigación tiene una gran relevancia debido a la emergencia sanitaria que se vivió a nivel mundial en el año 2020 a causa del Covid-19 y que está afectó todos los aspectos y contextos de las personas, tanto su salud y su ámbito laboral, además del componente psicológico de cada persona al pasar por esta situación y tener que adaptarse a ella.

Es por esto que se planteó realizar este proyecto de investigación y poder analizar, comprender y estudiar las diferentes problemáticas que trajo el adaptarse a esa nueva realidad, pero como sabemos el ser humano es un conjunto de contextos tanto social, cultural y emocional por lo cual se tomó solo en cuenta el aspecto laboral, puesto que este fue uno de los más afectados y que ejerció mayor presión sobre la resiliencia de cada persona.

El desempleo, el Trabajo en Casa o la incapacidad de abrir nuevos trabajos es una realidad en nuestro contexto y este aspecto lleva a producir altos niveles de estrés y falta de relaciones laborales, los cuales podrían llegar a afectar los demás ámbitos de las personas; por eso mediante este trabajo se buscó ver como el contexto de medida preventiva de confinamiento en el año 2020 a causa del Covid-19 ha afectado a (la comunidad del conjunto del barrio los pinos) laboralmente y como ellos se adaptaron a estos cambios.

Para el Trabajo Social es importante el estudio de estos temas porque se ha evidenciado la cantidad de estrés laboral, falta de relaciones interpersonales, que manejan las personas en cuanto al cambio que recibieron tras el confinamiento que requiero el coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2) en esos meses y como los Trabajadores Sociales pueden abordarlos dándoles orientación al personal y jefes, para que así tengan comprensión de que este cambio los afectó en gran parte y que con la ayuda del Trabajo Social se puede entrar a abordar estos temas de una forma eficaz logrando mejorar el descontento de algunos trabajadores.



4. Marcos de Referencia

4.1. Marco Teórico

En cuanto a la presente investigación, se evidencio un enfoque teórico donde se pretendió investigar, conocer y analizar los principales tanto positivos como negativos en al ámbito o contexto laboral desde el punto de vista del Trabajo en Casa a raíz de la calamidad que se afrontó en el año 2020 debido a la pandemia por el coronavirus Covid-19 (SARS- CoV-2) el cual se conoce que se originó el 31 de diciembre del 2019 en Whuan - China.

A si mismo se hace referencia de las condiciones laborales anteriores de nuestra población a investigar y así poder realizar un análisis comparativo al contexto laboral actual.

La pertinencia y relevancia de este enfoque teórico en cuanto a nuestro tema a investigar es de vital importancia entender y afrontar la nueva realidad o “normalidad” que se vivió en su momento y así poder ver como esta pandemia y el trabajo en casa influencio ya sea de manera positiva o negativa en esta población y la capacidad de la misma para adaptarse a su nuevo ambiente laboral del trabajo en su hogar.

Dar a conocer las posiciones de diferentes autores en cuanto al campo del Trabajo en Casa además del aspecto legal y normativo de nuestro país ante esta situación y como asimilo o se adaptó a la pandemia para así garantizar y brindar el bienestar físico y emocional del trabajador.

Para poder alcanzar nuestra meta nos basamos y fundamentamos en un Modelo Psicosocial descrito por Gordon Hamilton en 1940, donde nos habla que el objetivo de este método es entender los cambios que se presentan en su sistema personal, como: la comunicación, el conflicto, centrándonos en la persona en lo que está viviendo en ese momento, sus relaciones sentimentales (como se ven afectadas en este momento por la pandemia del Coronavirus covid-19, lo que causa problemas sociales a la hora de interactuar, teniendo en cuenta la necesidad del entorno, de la comunidad laboral, con esto se promovieron adaptaciones positivas y se corrigieron las



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

incompatibles, abarcamos a nuestro sujeto de estudio como un ser que es comprendido por su contexto social-laboral. Hamilton Gordon,

(2002)

Y para lograr esto nos guiamos por una de las técnicas de tratamiento que proponen métodos directos e indirectos, donde nuestro caso nos inclinamos por el Método Directo la que busca fortalecer actitudes y conductas positivas del empleado en la situación que se encuentra en su campo laboral, así aumentaríamos su confianza y sus habilidades laborales. Como Trabajadores Sociales siempre estamos con una actitud positiva para demostrar apoyo, interés, comprensión y compromiso por parte nuestra, donde nuestros sujetos serán capaces de comprender su situación actual y sus objetivos a mejorar, además de sus fortalezas y debilidades. (Ibid.)

También abarcamos la Teoría de Sistemas Ecológicos modelo de vida de Trabajo Social por: Germain y Gutterman en el cual nos menciona que en esta teoría el modelo de vida de la gente está constantemente en una situación de intercambio adaptativo desde diferentes aspectos de su entorno donde ambos están sujetos a cambios por el entorno en el que viven, ya que los problemas sociales que se presentan en el entorno de las personas afecta la capacidad de adaptabilidad que tenían anteriormente. Como en este caso se vio la transición del medio laboral de empleados que pasaron de trabajar en oficina a trabajar en sus casas, lo cual dificulta un buen acoplamiento con su medio ambiente el cual se ve interrumpido, generando ansiedad y estrés en las personas que pasaron por dicho cambio o transición, desde su ambiente en su oficina central de la empresa, afectando el buen desarrollo personal, donde el estrés puede causar:

- Las transiciones vitales (cambios evolutivos, cambios de estatus de rol, reestructuración del espacio vital, etc)
- Las presiones del entorno (desigualdad de oportunidades, organizaciones rígidas e insensibles, etc)
- Los procesos interpersonales (explotación, expectativas incoherentes. Etc (Payne M. , 1995)



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

El principal objetivo del Trabajador Social está en “fortalecer la capacidad adaptativa de la gente e influir en su entorno para que las transacciones sean más adaptativas”. (Germain y Gitterman, 1980, Pág. 10). Aquí es donde se entró a trabajar con los empleadores y empleados en tratar de contar con un entorno adaptativo para las personas que se vieron forzadas a cambiar su lugar de trabajo a su hogar, buscando los medios dignos para las labores que tienen que realizar, teniendo en cuenta el punto de vista de los empleados ya que son ellos los afectados, basándonos en cuales son los problemas que se presentan más frecuentemente, que dificultades presentaron con la virtualidad o tecnología, entre todas las posibilidades, obstáculos o complicaciones que se podrían presentar en este entorno de cambio ante la pandemia del Coronavirus Covid-19.

Aquí en esta etapa es donde entra la relación entre el Trabajador Social y el Empleado, donde se concebiría un vínculo con el usuario para así generar confianza y con ello se lograra que se sienta cómodo con nosotros y nuestro trabajo, y así poder llegar a tener un ambiente laboral grato donde la persona se sienta calmada y pueda hablar tranquilamente y que entienda que contara con el apoyo necesarios para dicha meta, donde se le explicara todo el proceso que se llevara y pasos que abarcaran en el transcurso del proceso, siempre teniendo en cuenta: el problema, las prioridades y el compromiso. Para este fin indagamos en los problemas que se presentaron por la pandemia que se desencadeno en el año 2020 por el Coronavirus Covid-19, buscando alternativas de solución para lo que trajo esta situación, siendo el facilitador del empleado librándolo de limitaciones que pudo presentar en el trabajo, agilizando su ambiente laboral.

Además, incluimos el Modelo Cognitivo - Conductista donde Goldstein (Payne M. , 1995, Pg,239). sostiene que: Las teorías de la modificación de la conducta necesitan tres piezas de conexión: un código moral o filosofía social, una teoría de la personalidad y unas técnicas que influyen en la conducta. Comienza por tanto con su teoría fundamental que se puede resumir en cuatro principales:

- Se comprende mejor a la gente cuando busca sus propias metas y se mueve para alcanzarlas.



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225

www.fup.edu.co

Fundación Universitaria de Popayán





- La gente construye sus personales versiones de la realidad a través de lo que ha aprendido.
- Las personas adquieren certidumbre en sus vidas por la adaptación; un proceso por el cual ellas manejan el mundo exterior.
- La adaptación está influida por el yo perceptivo, por el concepto que tengamos de nosotros mismos y por el modo en que eso afecte a nuestras percepciones. (Ibíd.)

Para estudiar las percepciones y el aprendizaje de los sujetos debemos considerar sus yoes activos y transaccionales; esto es, que sus yoes afecten realmente lo que hacen y que sean a su vez afectados por lo que a ellos les suceda. El y tiene tres actividades principales cuando se relaciona con el mundo exterior: (Ibíd.)

- La de adaptación que es la reacción al mundo exterior cuando tomamos en cuenta a nuestro yo y por tanto a nuestros propósitos y afanes.
- La de estabilización que se refiere a mantener nuestro equilibrio mientras encaramos nuevos acontecimientos.
- La de intenciones preconcebidas que es la búsqueda de un cambio de acuerdo con nuestros propósitos interiores. (Ibíd.)

La adaptación entraña cambio. Si queremos ayudar a alguien que se adapte en realidad le estamos ayudando a cambiar. El cambio planeado supone un cambio a mejor, es decir, hacia una meta que se prefiere a la situación en la que nos encontremos, Dado que la persona y el entorno se conciben como un todo, el concepto que tiene Goldstein sobre el cambio es el de mejorar la capacidad de un cliente social para solucionar sus problemas; estamos, pues; ante una experiencia de aprendizaje. Se pueden perfilar tres tipos principales de aprendizaje: (Ibíd.)

- Aprendizaje estratégico, que supone la adquisición de información y pericia con vistas a la consecución de un objetivo dado.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

- Aprendizaje táctico, que tiene que ver con la adaptación a las pre-siones de la vida diaria.
- Aprendizaje adaptativo, que implica la alteración del yo y de su planicamiento del mundo como parte de un proceso dirigido a llevar una vida distinta. (Ibíd.)

Viendo esto podemos decir que el modelo cognitivo nos ayuda a conocer y entender el pensar de las personas, ya que este nos habla sobre que la conducta va ligada por el pensamiento y no por impulsos, emociones, problemas inconscientes. Con este modelo se buscaba conocer a fondo la conducta de la persona cuando entra en un ambiente de desestabilización el cual lo descontrola mentalmente haciéndolo entrar en estado de pánico, estrés, ansiedad, etc., cuando lo que buscamos es que el usuario se encuentre y se mantenga en un estado mental donde aprenda a manejar o controlar sus pensamientos y emisiones para que así entienda como lograr un ambiente laboral agradable en el hogar y pueda desarrollar sus actividades como lo haría normalmente en su oficina.

Con este método se busca una resolución de problemas donde el usuario pueda darle frente a cualquier situación que se le pueda presentar a lo largo de sus jornadas de trabajo, siempre estando prestos a ayudar y guiar como trabajadores sociales y así juntos buscar alternativas de solución ante cualquier situación, identificando la mejor opción o camino para ese determinado momento y además analizar los resultados de dicha decisión tomada.

4.2. Marco Legal.

El Gobierno Nacional en la *Circular 0021 de 2020* “ha establecido diferencias entre el teletrabajo y el trabajo en casa, esto debido a la situación ocasional, temporal y excepcional de la pandemia, en este caso se ha mencionado que el trabajo en casa no exige todos los requisitos establecidos por el teletrabajo”. (Gobierno Nacional, Circular 00281, 2020,). En este artículo para hablar de teletrabajo y trabajo en casa se utilizará el término trabajo remoto. El papel del líder con



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

trabajadores remotos (tele trabajadores o trabajadores en casa) tiene los mismos retos, es por esto que se han planteado algunas recomendaciones que pueden orientar al líder en este rol.

Además de esto el gobierno nacional de Colombia a dispuesto los siguientes decretos:

Decreto legislativo número 488 de 27 de marzo 2020:

“Que el Ministerio de Trabajo, con el objetivo de proteger el empleo, ha instado a los empleadores a usar otro tipo de mecanismos tales como el "trabajo en casa", los permisos remunerados, las jornadas flexibles, el teletrabajo y el otorgamiento de vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas”. (Ministerio De Trabajo, Decreto N° 488, 2020, p.3).

Decreto 500 del 31 de marzo de 2020:

Que en consecuencia la Organización Internacional del Trabajo -OIT en el citado comunicado insta a los Estados a adoptar medidas urgentes para (i) proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generadas por el coronavirus COVID-19; (ii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; (iii) estimular la economía y el empleo, y (iv) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una recuperación rápida y sostenida. (Ibid.)

Que mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020: Se declaró el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del nuevo Coronavirus. (Presidencia De La Republica, Decreto 417, 2020).

El gobierno busca dar unas condiciones laborales dignas para el Trabajador En Casa, pero sin que se pierda la reciprocidad hacia su empleador, siempre en busca de una equidad y armonía



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**

entre ambas partes, poniendo a disposición tanto para el Trabajador como para su empleador organismos que se encarguen del cumplimiento de dichas condiciones.

Circular 0041 de 2020, el Ministerio del Trabajo definió los siguientes puntos sobre la relación laboral a partir de la nueva modalidad de ‘trabajo en casa’, dada la nueva dinámica laboral que se ha generado por la pandemia del Covid-19: (MinTrabajo, Circular 0041, 2020)

- No se debe interferir en los espacios personales y familiares del trabajador.
 - Los empleadores no podrán asignar cargas diferentes a las de la jornada laboral a quienes se encuentren laborando desde casa y respetar el trabajo en los días pactados. (Ibíd.).
 - En el ‘trabajo en casa’ la relación laboral permanece vigente, así como las garantías laborales, sindicales y de seguridad social. (Ibíd.).
 - No puede haber disminuciones unilaterales de salario y se deben respetar los descansos a los que se tiene derecho. (Ibíd.).
 - El empleador debe incluir el ‘trabajo en casa’ dentro de su metodología para la evaluación y control de los peligros y riesgos de la empresa. (Ibíd.).
 - Se debe notificar a las ARL la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar. (Ibíd.).
 - Las Administradoras de Riesgos Laborales incluirán el ‘trabajo en casa’ dentro de sus actividades de promoción y prevención y suministrarán soporte al empleador sobre la realización de pausas activas. (Ibíd.).
 - El empleador deberá realizar una retroalimentación constante con sus trabajadores sobre las dificultades que tenga para el desarrollo de su labor y buscar posibles soluciones, así como hacer un seguimiento a sus trabajadores sobre su estado de salud y las recomendaciones de autocuidado. (Ibíd.).
 - Los trabajadores deberán cumplir desde casa, las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, procurar desde su casa el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador



FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**

información sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar. (Ibíd.).

➤ El empleador debe dar a conocer a los trabajadores las vías de comunicación como lo son: correos electrónicos y líneas telefónicas directas, en las que se podrá reportar cualquier tipo de novedad derivada del desempeño de sus labores en ‘trabajo en casa’ e instruir a los trabajadores sobre cómo se deben reportar accidentes o incidentes de trabajo. (Ibíd.).

Mediante el decreto 770 de 2020, el Gobierno Nacional adoptó las siguientes medidas: (Ibíd.).

- Que en los términos del artículo 215 de la Constitución Política de Colombia, el Presidente de la República, con la firma de todos los ministros, en caso de que sobrevengan hechos distintos a los previstos en los artículos 212 y 213 de la Constitución Política, que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden económico, social y ecológico del país, o que constituyan grave calamidad pública, podrá declarar el estado de emergencia por períodos hasta de treinta días en cada caso, que sumados no podrán exceder de noventa días en el año calendario. (Ibíd.).
- Que, según la misma norma constitucional, una vez declarado el estado de emergencia, el presidente de la República, con la firma de todos los ministros, podrá dictar decretos con fuerza de ley destinados exclusivamente a conjurar la crisis e impedir la extensión de sus efectos. (Ibíd.).
- Que el 7 de enero de 2020 la Organización Mundial de la Salud identificó el nuevo Coronavirus COVID-19 y declaró este brote como emergencia de salud pública de importancia internacional. (Ibíd.).
- Que el 6 de marzo de 2020 el Ministerio de Salud y de la Protección Social dio a conocer el primer caso de brote de enfermedad por nuevo Coronavirus COVID-19 en el territorio nacional. (Ibíd.).



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

- Que el 9 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud solicitó a los países la adopción de medidas prematuras con el objetivo de detener' la transmisión y prevenir la propagación del virus. (Ibíd.).
- Que la Organización Mundial de la Salud declaró el 11 de marzo de 2020 que el brote del nuevo Coronavirus COVID-19 es una pandemia, esencialmente por la velocidad en su propagación, y la escala de trasmisión, toda vez que al 11 de marzo de 2020 a la OMS se habían notificado cerca de 125.000 casos de contagio en 118 países y que a lo largo de esas últimas dos semanas el número de casos notificados fuera de la República Popular China se había multiplicado en 13 veces, mientras que el número de países afectados se había triplicado, por lo que instó a los Estados a tomar acciones urgentes y decididas para la identificación, confirmación, aislamiento, monitoreo de los posibles casos y el tratamiento de los casos confirmados, así como la divulgación de las medidas preventivas, todo lo cual debe redundar en la mitigación del contagio. (Ibíd.).

La circular 00000004 del 13 de enero del 2022.

En el marco de la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social y ante el incremento acelerado del número de casos de COVID-19 asociado a la propagación de la variante de preocupación órnidron, que conlleva a una proyección de una alta demanda de los servicios de salud en varias regiones del país, el Ministerio de Salud y Protección Social expidió recientemente el documento: "LINEAMIENTOS PARA EL USO DE PRUEBAS DIAGNOSTICAS PARA SARS-CoV-2 (COVID-19) EN COLOMBIA Versión 10" con el propósito de orientar a los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud en relación al uso de pruebas diagnósticas moleculares y pruebas de antígeno durante la pandemia. (Ibid.)



4.3. Marco Contextual

Identificación del Municipio:

El Nombre que recibió el municipio es: Mocoa, con número Nit: 8000102891-6, su Código Dane es: 86001, el Gentilicio que reciben las personas que residen en esta Ciudad es: Mocoano y otros nombres que ha recibido el municipio es: San Miguel de Agreda de Mocoa. (Alcaldía Municipal De Mocoa, 2022).

Descripción Física:

El Municipio de Mocoa está ubicado en la parte norte del Departamento del Putumayo, fisiográficamente comprende una variada gama de geoformas que van desde Laderas altas de cordillera hasta planicies ligeramente onduladas. De su área total, 1.263 kilómetros, la mayor extensión comprende zonas de montaña, correspondientes a Laderas Altas de Cordillera, cuyas características geomorfológicas son pendientes mayores al 75%, valles en V y suelos superficiales. Estarían ubicados en la parte alta de la cuenca del río Mocoa y el Río Cascabel, en estribaciones del Cerro Juanoy, su altura sobre el nivel de mar oscila entre 2.000 y 3.200 metros. Posteriormente se podrían identificar las zonas de Laderas Bajas de Cordillera, correspondientes a superficies de transición entre las zonas de alta montaña y la región de Piedemonte. Se caracterizan por pendientes entre 1.200 y 2.000 metros sobre el nivel del mar. Estas zonas estarían ubicadas en los nacimientos de los Ríos Pepino, rumiyaco, Mulato, Campucana, la parte media de la subcuenca del río Mocoa y la parte alta de la serranía del Churumbelo. La Unidad de relieve siguiente se denomina Piedemonte Cordillerano y corresponde a zonas de colinas altas y bajas, con terrazas fuertemente disectadas y con pendientes que



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

oscilan entre 10% y 50%. Esta unidad fisiográfica, estaría ubicada en la Tebaida, Pepino, San Antonio, Monclart, en la parte media de los Ríos Pepino, Rumiayaco, Eslabón, Mocoa y en las estribaciones de la serranía de Churumbelo. La Capital del Departamento se podría ubicar dentro de esta zona. La altura sobre el nivel del mar estaría entre 600 y 1.200 metros. Por último, se clasificarían como Planicies Ligeras y Medianamente onduladas, a las geoformas que caracterizan las zonas de Puerto Limón, el Picudo y las colinas bajas del Piedemonte cordillerano. La pendiente varía entre 0 y 10% de su altura sobre el nivel del Mar y va desde los 400 a 600 metros. (Ibíd.)

Límites del Municipio:

El Municipio de Mocoa cuenta con los siguientes límites. (Ibíd.)

Por el Norte:

Con los Departamentos del Cauca (Municipio de Santa Rosa) y Nariño (Municipio del Tablón), arrancando desde las cabeceras del Río Cascabel, por este, aguas abajo hasta su desembocadura sobre el Río Caquetá, continuando por este, a la desembocadura del Río Villalobos. (Ibíd.)

Por el oriente:

Limita con el Departamento del Cauca (Municipios de Santa Rosa y Piamonte) y el Municipio de Puerto Guzmán, partiendo desde el punto anterior, continuando aguas abajo del Río Caquetá hasta la desembocadura de la quebrada Sardinas, desde el punto en línea recta imaginaria hasta encontrar el Nacimiento del Río Jauno, continúa con rumbo sur oriente en línea recta imaginaria hasta encontrar el nacimiento de la quebrada Júpiter, de este punto, aguas abajo hasta la



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225

| www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

desembocadura en el río Caimán, sigue hacia abajo hasta la intersección de la línea imaginaria en los límites con el Municipio de Puerto Caicedo. (Ibíd.)

Por el Sur:

Limita con el Municipio de Puerto Caicedo y va del punto anterior con rumbo oeste hasta encontrar el cauce del Río Picudo, por este, aguas arriba hasta su nacimiento, desde este punto en línea norte hasta encontrar en el Río Mocoa, por el Río Mocoa aguas arriba hasta la desembocadura de la quebrada Sangoyaco, por este, aguas arriba hasta su nacimiento, desde este punto en línea recta imaginaria hasta el nacimiento de la quebrada Yuruyaco, por esta, aguas abajo hasta la desembocadura en el río Putumayo, por este, aguas arriba hasta la desembocadura del río blanco. (Ibíd.)

Por el Occidente:

Desde la desembocadura del Río Blanco al Río Putumayo, se toma aguas arriba del Río Blanco hasta la desembocadura de la quebrada Cristales, por este, hasta su nacimiento, de este punto en línea imaginaria con rumbo noroeste hasta el nacimiento de la quebrada Tortuga, por esta, aguas abajo hasta su desembocadura sobre el Río Mocoa, desde este punto, aguas arriba hasta la desembocadura del Río Titango, por este, aguas arriba hasta su nacimiento y de este punto en línea recta imaginaria, con rumbo noroeste, hasta encontrar las cabeceras del Río Cascabel. (Ibíd.)

La extensión total del municipio de Mocoa es de:1.263 Km², con una extensión área urbana de:580 Km², y una extensión área rural:740 Km², mas una altitud de la cabecera municipal (metros sobre el nivel del mar) de: 2000 y 3000 y



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

una temperatura media: 24.8°C , con distancia de referencia: a 618 km de Bogotá D. C. (Ibíd.)

El Municipio de Mocoa fue creado inicialmente por el Decreto 522 del 31 de marzo de 1930 expedido por el Ministerio de Gobierno. En 1944 mediante el Decreto 1752 del 17 de julio, se transformó en corregimiento y se modificaron sus límites. Luego, mediante la Resolución 132 de 01 de febrero de 1958, a raíz de la desanexión del territorio del Putumayo del Departamento de Nariño, se erigió nuevamente como municipio y se establecieron sus límites. Sin embargo, sus límites actuales están determinados parcialmente por varias normas de la siguiente forma: (Corpoamazonia, s.f.)

Resolución 132 de 1958: “Desde el nacimiento de la quebrada Titango aguas abajo hasta la desembocadura en el río Mocoa; éste aguas abajo hasta la desembocadura de la quebrada La Tortuga. Quebrada La Tortuga aguas arriba hasta su nacimiento. De éste sitio línea recta hasta el nacimiento de la quebrada Cristales; por ésta aguas abajo hasta su desembocadura en el río Nuevo [río Blanco]; éste aguas abajo hasta la desembocadura en el río Putumayo; río Putumayo aguas abajo hasta la desembocadura del río” [Churayaco]. (Ibíd.)

Decreto 574 de 1977: “[...] hasta la quebrada Yaruyaco y tomando ésta, aguas arriba hasta encontrar su nacimiento; de este punto, en línea recta con rumbo N 78 E hasta encontrar el nacimiento de la quebrada "Sungoyaco" y siguiendo ésta, aguas abajo hasta su confluencia con el río Mocoa. Desde la confluencia de la quebrada Sungoyaco en el río Mocoa, siguiendo aguas abajo hasta la quebrada "Pavayaco" y siguiendo el curso de ésta aguas arriba, hasta su nacimiento. De este punto, en línea recta con rumbo [S] 74° 30' E, hasta encontrar el nacimiento del río "Picudo Grande" y siguiendo éste aguas abajo [...]” hasta donde lo intercepta la línea con rumbo N90E trazada entre la confluencia del río Juanambú con el río Remolino y el cauce mayor del río Caimán. (Ibíd.)



Ordenanza 012 de 1992: “[...] hasta la confluencia del río Juanambú con el río Remolino; de éste punto línea recta imaginaria, con rumbo N 90 E hasta encontrar el cauce mayor del río Caimán”. (Ibíd.)

Ordenanza 013 de 1992: “[...] río Caimán aguas arriba hasta encontrar la desembocadura de la quebrada Júpiter. Desde la desembocadura de la quebrada Júpiter, línea recta hasta encontrar el nacimiento del río Juano (sic) [...]”.(Ibíd.)

Ordenanza 013 de 1992: “[...] Desde el nacimiento del río Juano (sic) por esta línea recta hasta la confluencia con la quebrada Sardinias (río Caquetá) [...]”.(Ibíd.)

Resolución 132 de 1958: “[...] río Caquetá aguas arriba hasta la desembocadura del río Cascabel; río Cascabel aguas arriba hasta llegar al nacimiento de la quebrada Titango, punto de partida” (Ibíd.)

Este Municipio cuenta con un área aproximada de 1.246 km², de los cuales cerca de 162 km² están establecidos como Reserva Forestal Protectora de la Cuenca Alta del río Mocoa y 137,5 km² en los resguardos indígenas Inga Camentza (Belén del Palmar), Condagua, Kamsá-Biyá, Puerto Limón, Yunguillo, Inga de Mocoa y La Florida, pertenecientes a las etnias Inga, Inga Kamentza, Kamentza y Nasa, principalmente. También cuenta con cerca de 91,7 km² ordenados como área forestal protectora productora Mecaya-Sencella. Limita por el norte con el Departamento del Cauca, por el oriente con el Departamento del Cauca y el Municipio de Puerto Guzmán, por el sur con el Municipio de Puerto Caicedo y por el occidente con los Municipios Villagarzón y San Francisco. (Ibíd.)

Según los datos conciliados del Censo de población realizado por el DANE en el año 2005, la población del Municipio de Mocoa ascendió a 35.755 personas, de las cuales 49,4% son hombres y el 50,6% mujeres. De éste total, 25.751 personas viven en el área urbana y 10.004 en el área rural. La población está integrada en un 75,1% por mestizos, 18,3% por indígenas de las etnias Inga, Inga Kamentza,



FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**

Kamentza y Nasa principalmente, y 6,6% por mulatos y afrodescendientes. El 53,6% de la población censada reporta haber nacido en el mismo municipio. (Ibíd.)

De acuerdo con lo anterior, en Mocoa se concentra el 11,5% de la población del departamento, con una densidad poblacional de 28,7 hab/km². Según datos del mismo censo, Mocoa posee una tasa de alfabetismo del 90,5%; - el 41,8% de la población cuenta con educación básica primaria, el 17,6% con básica secundaria y el 13,9% cuenta con educación superior.

Censo de 2005 el DANE reporta que 83,3% de las unidades censales del Municipio de Mocoa desarrollan actividades agropecuarias. (Ibíd.)

El sector primario está representado por actividades agrícolas entre las que sobresalen los cultivos de productos tradicionales y frutales como Plátano, Yuca, Maíz, Caña Panelera, Chontaduro y Piña, principalmente; las actividades pecuarias se relacionan básicamente con la cría de ganado vacuno que para el 2005 reportó una población de 4.351 cabezas de ganado establecidas en 22.151 ha de pasto, y en menor proporción con porcicultura (3.068 animales), avicultura (47.350 animales) y piscicultura (451 estanques con 91.100 m² de espejo de agua). (Ibíd.)

De acuerdo con información de CORPOAMAZONIA entre el período 2002-2007 se aprovecharon 8.624,4 m³ de madera en bruto de especies comerciales conocidas localmente como Guarango, Achapo, Sangretoro, Amarillo, Arenillo, Caracolí y Caimo principalmente. (Ibíd.)

La actividad minera está relacionada con la explotación de petróleo, la extracción de material de arrastre y la minería de oro de aluvión. (Ibíd.)

De acuerdo con el Proyecto SIMCI del Programa de las Naciones Unidas contra las drogas, los cultivos con fines ilícitos pasaron de 112 ha en el 2001 a 145 ha en el 2006. (Ibíd.)



FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**

En relación con las actividades productivas del sector secundario, el DANE reportó un 8,5% de unidades económicas censales que desarrollan procesos de transformación de materias primas en diferentes aspectos de este sector de la economía. (Ibíd.)

El sector terciario cuenta con un 46,0% de unidades económicas censales que se dedican al comercio, el 39,0% se dedican a la prestación de servicios relacionados con salud, saneamiento básico, notariado y registro, educación, banca, transporte de carga y pasajeros, etc. Por su condición de capital departamental, en Mocoa se concentran las actividades administrativas del departamento a través de la Gobernación y sus diferentes secretarías y otras entidades e instituciones del orden regional. El sector cuaternario o de Investigación y Desarrollo está representado por centros universitarios como el Instituto Tecnológico del Putumayo ITP, la Institución Educativa Superior INESUP, las Universidades de la Amazonia, Sur Colombiana, del Tolima y Mariana de Pasto, pero las actividades de investigación son muy incipientes. (Ibíd.)

La infraestructura vial cuenta con cerca de 137 km de vías entre primarias, secundarias y terciarias, de las que se destacan las que comunican a Mocoa con Villagarzón y con San Francisco, además de la vía que comunica con Pitalito en el Departamento del Huila. La red vial municipal, en regular estado, comunica a Mocoa con sus asentamientos rurales como Bajo Cascabel, Condagua, Fronteriza del Paisaje, Pueblo Viejo, San Antonio, La Tebaida, Ticuanayoy y Yunguillo, entre otras. (Ibíd.)

El municipio cuenta con energía permanente a través de la línea de interconexión Pasto Mocoa de 115 kW. De acuerdo con la información del Censo 2005 del DANE el municipio cuenta con una cobertura del 90,8% en el servicio de energía. (Ibíd.)

La cobertura de acueducto alcanza el 82,5% de la población. El suministro de agua se hace a través de la Administración Municipal, de la Empresa de



FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**

Acueducto Barrios Unidos de Mocoa y de la Junta Administradora de Acueducto y Alcantarillado de Mocoa, las cuales cuentan con concesiones de 11, 40 y 116 l/s de las quebradas Almorzadero y Taruquita y de río Mulato respectivamente, pertenecientes a la cuenca del río Mocoa. En el municipio no se cuenta con sistemas de potabilización de aguas para el suministro a la comunidad. (Ibíd.)

En las comunidades rurales el abastecimiento de agua se hace a través de la captación directa de fuentes de agua cercanas a las viviendas o por mecanismos como la acumulación de aguas lluvias o acueductos veredales. (Ibíd.)

El servicio de alcantarillado alcanza una cobertura de 69,3% y las aguas servidas son descargadas directamente sobre los ríos Mulato, Sangoyaco y Mocoa, ya que no se cuenta con plantas de tratamiento de aguas residuales. (Ibíd.)

Para la disposición final de residuos sólidos se cuenta con un relleno sanitario localizado en un lote de aproximadamente 28 ha en la Vereda Medio Afán, a 8 km del casco urbano. Este relleno cuenta con una vida útil estimada hasta el 2024. El relleno cuenta con estructuras para la recolección, conducción, tratamiento y evacuación de lixiviados, pero aún no cumple con todos los estándares exigidos por la norma. (Ibíd.)

ESMOCOA es la empresa pública encargada de la recolección, transporte y disposición final de los residuos. Se realiza separación en la fuente y en el sitio de disposición final y se recicla papel, cartón, vidrio, aluminio, cobre, hierro y plástico por organizaciones como PELDAR, COORSA, CIDELPAR y BIOFUTURO; los materiales reciclados son comercializados con BIOFUTURO, La Fortaleza, Casa Limpia y La Boyana. La materia orgánica es aprovechada para la producción de abono. La generación estimada de residuos es de 20,0 ton/día. (Ibíd.)

La señal de televisión llega a través de los canales nacionales, además se cuenta con servicios de televisión por cable a través de la empresa TELMEX y



FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**

señal satelital por medio de la empresa DirecTV. El servicio de radio se presta a través de emisoras como Policía Nacional y otras regionales y locales, las cuales hacen enlace con cadenas nacionales como Caracol y RCN Radio. (Ibíd.)

El equipamiento educativo está representado por los jardines infantiles Tucanes y Tucanitos, Pequeños Genios, El Rincón de la Ternura y el Liceo Victoria Regia; las Instituciones Educativas Santa María Goretti, San Agustín, Simón Bolívar, Ciudad Puerto Limón, Aborígenes de Colombia, Pío XII, Fray Placido, Fidel de Monclart y Ciudad Mocoa; los colegios Empresarial de los Andes y de La Amazonia; los centros etnoeducativos bilingües Inga y Camentza, y educativos Pueblo Viejo, María Inmaculada, El Mesón, Condagua, Caliyaco y Alto Afán, los cuales agrupan seis escuelas urbanas, 43 rurales, diez colegios y cuatro centro educativos, uno de ellos, especial. (Ibíd.)

Para el año 2007 la Secretaría de Educación Departamental reportó 11.541 personas matriculadas en el Municipio de Mocoa; 833 en preescolar, 5.702 en básica primaria, y 5.006 en básica secundaria y media. (Ibíd.)

La educación superior cuenta con las extensiones de las Universidades de La Amazonia, del Tolima, Sur Colombiana y Mariana de Nariño, entre otras, además de Instituto Tecnológico del Putumayo y el Instituto de Educación Superior. A nivel técnico y tecnológico se cuenta con la sede del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -. (Ibíd.)

El equipamiento en salud está representado por el Hospital de segundo nivel José María Hernández, los Puestos de Salud Las Toldas, San Antonio, Condagua, Yunguillo, El Pepino, La Tebaida y Puerto Limón; además de algunas clínicas, laboratorios, consultorios y centros de diagnóstico particular. (Ibíd.)

Los escenarios deportivos, recreativos y culturales están representados por dos Coliseos Cubiertos, una Villa Olímpica, un Teatro, una Biblioteca Municipal y varias placas deportivas a nivel urbano y rural. (Ibíd.)



Entre la problemática ambiental se relacionan:

La vulnerabilidad a avenidas torrenciales asociadas con los ríos Mocoa y Mulato y las quebradas Taruca, Conejo, Sangoyaco y Almorzadero, principalmente, que además de generar inundaciones en diferentes áreas de la cabecera, ponen en riesgo la infraestructura, en especial la de bocatomas y redes de conducción de acueductos. (Ibíd.)

El uso de tecnologías inadecuadas para el aprovechamiento y transformación de recursos naturales, el desarrollo de actividades mineras de material de arrastre y metales preciosos, entre otros. (Ibíd.)

La disposición final de residuos sólidos en sitios que no cumplen con las condiciones para su adecuado manejo y el de subproductos como lixiviados y gases, y la presión sobre fuentes de agua urbanas por el desarrollo de actividades humanas y la descarga de residuos líquidos y sólidos.

La cobertura y calidad en la prestación de los servicios de acueducto y alcantarillado, que inciden en las condiciones de salud de la población. (Ibíd.)

La prevalencia de vectores de enfermedades tropicales que aumentan el riesgo de epidemias por la proliferación de criaderos artificiales en el área urbana. (Ibíd.)

El establecimiento de cultivos con fines ilícitos en áreas de difícil control, y la contaminación de suelos y cuerpos de agua por su procesamiento. (Ibíd.)

El desplazamiento de población desde diferentes partes del departamento por la presencia de grupos armados enfrentados por el control del territorio y de los cultivos ilícitos, y su establecimiento en zonas suburbanas de alto riesgo, en hacinamiento y sin el suministro de los servicios básico mínimos. (Ibíd.)

Entre las potencialidades del Municipio se pueden relacionar:

Su oferta y diversidad paisajística que cuenta con espacios representativos de la Llanura, el Piedemonte, la Cordillera, y la Serranía de los Churumbelos. (Ibíd.)



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

La oferta faunística, florística y de recursos hidrobiológicos articulables a procesos y proyectos productivos de desarrollo local y regional. (Ibíd.)

El potencial minero representado por minerales metálicos, no metálicos y preciosos, y la infraestructura del centro minero de Puerto Limón. (Ibíd.)

La Reserva forestal protectora establecida sobre la cuenca alta de río Mocoa, y la presencia de poblaciones naturales de especies de interés como el Mopa, mopa (*Elaeagia pastoensis Mora*).

Las facilidades de acceso por vía aérea a través de Villagarzón, o por vía terrestre por la vía que comunica con Pitalito, Huila. (Ibíd.)

La declaratoria de una pequeña área del territorio como área forestal protectora productora Mecaya - Sencella. (Ibíd.)

Este trabajo se elaboró en el Barrio Los Pinos, con 6 personas del conjunto residencial que queda ubicado en el mismo barrio el cual no cuenta con un nombre en específico y no maneja nomenclatura. Este mismo se encuentra a las afueras de Mocoa, cerca de la cárcel penitenciaria de Mocoa, en la vía a la vereda San Antonio. (Ibíd.)

4.4. Marco Conceptual

Trabajo en casa:

Trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional y no es lo mismo que Teletrabajo. Este trabajo en casa está definido como 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, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo,



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. (Niño Yesid, 2021)

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

La ley indica el derecho de Desconexión laboral que es la garantía que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral; para asegurar la desconexión que tiene derecho el trabajador, se advierte al empleador de abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. (Ibíd.)

Algunos aspectos sobre la relación laboral durante el trabajo en casa son: la relación trabajadora – empleador y las garantías laborales, sindicales y de seguridad social se mantienen vigentes, el trabajador seguirá realizando las mismas actividades que desarrollaba en su función habitual, no habrá disminución unilateral de salario y el empleador debe establecer instrumentos, frecuencia y modelo de evaluación de resultados. (Ibíd.)

En cuanto a la temporalidad del trabajo en casa, se señala en la ley que la habilitación de trabajo en casa, originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez. No obstante, en condiciones como las derivadas de la pandemia, que las circunstancias se han extendido por más de un año, extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan las condiciones que lo motivaron. (Ibíd.)

Finalmente, frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, no se señalan responsabilidades del empleador de adaptar el puesto de trabajo en casa,



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

pero en todo caso, los trabajadores que estén desempeñando sus labores de manera remota siguen siendo parte de las acciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En todos los casos es indispensable notificar a la ARL la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa, indicando las condiciones de tiempo y lugar. (Ibíd.)

Coronavirus:

La enfermedad por coronavirus (COVID-19) es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2. (Organización Mundial de la Salud, s.f.)

La mayoría de las personas infectadas por el virus experimentarán una enfermedad respiratoria de leve a moderada y se recuperarán sin requerir un tratamiento especial. Sin embargo, algunas enfermarán gravemente y requerirán atención médica. Las personas mayores y las que padecen enfermedades subyacentes, como enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedades respiratorias crónicas o cáncer, tienen más probabilidades de desarrollar una enfermedad grave. Cualquier persona, de cualquier edad, puede contraer la COVID-19 y enfermar gravemente o morir. (Ibíd.)

La mejor manera de prevenir y ralentizar la transmisión es estar bien informado sobre la enfermedad y cómo se propaga el virus. Protéjase a sí mismo y a los demás de la infección manteniéndose a una distancia mínima de un metro de los demás, llevando una mascarilla bien ajustada y lavándose las manos o limpiándolas con un desinfectante de base alcohólica con frecuencia. Vacúnese cuando le toque y siga las orientaciones locales. (Ibíd.)

El virus puede propagarse desde la boca o nariz de una persona infectada en pequeñas partículas líquidas cuando tose, estornuda, habla, canta o respira. Estas partículas van desde gotículas respiratorias más grandes hasta los aerosoles más pequeños. Es importante adoptar buenas prácticas respiratorias, por ejemplo, tosiendo en la parte interna del codo flexionado, y quedarse en casa y autoaislarse hasta recuperarse si se siente mal. (Ibíd.)



Pandemia:

Es una enfermedad que se extiende a muchos países y continentes, traspasa gran número de fronteras, supera el número de casos esperados y persiste en el tiempo; además, ataca a casi todos los individuos de una localidad o región. (Hospitalesangeles, s.f.)

Por orden de importancia en cuanto al grado de extensión de una enfermedad o el número de personas afectadas se habla de endemia, epidemia y pandemia (esta última cuando afecta a poblaciones de todo el mundo). (Ibíd.)

Condiciones para una posible pandemia vírica

La Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que para que pueda aparecer una pandemia se necesita: (Ibíd.)

- Que aparezca un virus nuevo, que no haya circulado previamente y por lo tanto, no exista población inmune a él.
- Que el virus sea capaz de producir casos graves de enfermedad.
- Que el virus tenga la capacidad de transmitirse de persona a persona de forma eficaz. (Ibíd.)

Cuarentena:

Para (Ben-Joseph, s.f.) significa que una persona sana que ha estado en contacto con una persona enferma con el virus debe quedarse en casa para ver si se enferma. Durante la pandemia, las personas deben hacer cuarentena después de haber estado en contacto cercano con una persona infectada con el virus y, además:

- no tienen síntomas
- no están vacunadas o están vacunadas (o no han recibido una vacuna de refuerzo, según la edad).(Ibíd.)



El contacto cercano es cuando alguien estuvo a menos de 6 pies de una persona infectada por un total de, al menos, 15 minutos durante un período de 24 horas. (Ibíd.)

La cuarentena ayuda a mantener a las personas, que podrían estar infectadas con el virus, separadas del resto y así evitar la propagación del virus. (Ibíd.)

Aislamiento:

Significa quedarse en casa cuando una persona está infectada con una enfermedad contagiosa para no contagiar a otras personas. También significa mantenerse alejado de los miembros de la familia. Durante la pandemia, las personas deben aislarse. (Ibíd.)

- tienen síntomas de una infección por COVID-19
- la prueba del coronavirus da positivo (tenga o no síntomas)

Incluso las personas que han recibido las dos vacunas iniciales y la vacuna de refuerzo deben aislarse si tienen síntomas o la prueba da positivo. (Ibíd.)

Las pautas sobre cuánto tiempo permanecer en cuarentena después de la exposición o durante cuánto tiempo aislarse cuando una persona está infectada pueden diferir de un país a otro. Las pautas también pueden cambiar con el tiempo a medida que cambia el virus o hay nueva información sobre cómo se propaga. Algunos distritos escolares o lugares de trabajo también pueden utilizar las pautas de una manera diferente. El CDC actualizó recientemente sus recomendaciones con respecto a la cuarentena y al aislamiento, pero cómo y dónde se aplican puede variar. (Ibíd.)

Virus:

Un virus es una partícula de código genético, ADN o ARN, encapsulada en una vesícula de proteínas. Los virus no se pueden replicar por sí solos. Necesitan infectar células y usar los componentes de la célula huésped para hacer copias de sí



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

mismos. A menudo, el virus daña o mata a la célula huésped en el proceso de multiplicación. Los virus se han encontrado en todos los ecosistemas de la Tierra. Los científicos estiman que sobrepasan a las bacterias en razón de 1 a 10. Puesto que los virus no tienen la misma biología que las bacterias, no pueden ser combatidos con antibióticos. Tan sólo vacunas o medicaciones antivirales pueden eliminar o reducir la severidad de las enfermedades virales, incluyendo SIDA, Covid-19, sarampión y viruela. (National Human Genome Research Institute, 2022)

Los virus son submicroscópicos, lo que significa que no se pueden ver en el microscopio. Lo que es interesante acerca de los virus es que tienen dos o tres componentes. Comenzando desde el interior, tienen un ácido nucleico, que puede ser ADN o ARN, y en ambos casos el ácido nucleico puede ser tanto de cadena simple como de cadena doble. Rodeando el ácido nucleico hay una cubierta proteica en forma cápside, o pequeñas unidades que se ensamblan en una cierta manera. Eso es lo que tienen todos los virus. Ahora, algunos virus también tienen una envoltura que obtienen cuando emergen de la célula. Los virus son muy interesantes en cuanto que sólo pueden sobrevivir dentro de una célula viva. Necesitan una célula viva para poder sobrevivir y replicarse. Los antibióticos no son eficaces contra los virus, pero sí lo son las vacunas, así como algunos antivirales. (Ibíd.)

Adaptabilidad o gestión del cambio:

Consiste en la capacidad de responder con flexibilidad a los cambios que ocurren en el entorno y adaptarse con facilidad a nuevas realidades.

Esta adaptación puede ser tanto digital, es decir, aquella relacionada con el uso de las nuevas tecnologías; como cultural o social, orientada a trabajar con personas de múltiples orígenes y trayectorias profesionales. La digitalización masiva y la globalización convierten la adaptabilidad en indispensable en nuestros espacios laborales. (Tovias Beatriz, 2021).



Existen una serie de comportamientos que identificamos con aquellos perfiles más propensos a encajar los cambios con mayor flexibilidad: (Ibíd.)

- **Actitud positiva:** cuando ocurren cambios en el trabajo, la persona reacciona positivamente ante ellos e intenta adaptarse con naturalidad a la nueva situación. (Ibíd.)
- **Escucha activa:** la capacidad de escuchar atentamente tanto a sus responsables como a sus compañeros de equipo. De esta manera, cuando le advierten de un cambio y de la necesidad de abrazarlo, lo interpreta como una oportunidad de crecimiento profesional. (Ibíd.)
- **Capacidad resolutive:** es capaz de solucionar rápida y efectivamente cualquier incidente que pueda surgir durante el desempeño de sus funciones. (Ibíd.)
- **Flexibilidad:** demuestra una mente abierta y encaja en su rutina con rapidez nuevos procedimientos o herramientas de trabajo. (Ibíd.)

Salud mental y bienestar emocional:

La llegada de la COVID-19 ha demostrado la importancia de cuidar la salud mental de las profesionales. En el último año la población ha convivido con el miedo a la muerte, el dolor de la pérdida y el estrés por ver las libertades individuales coartadas por sucesivos confinamientos. (Ibíd.)

Este malestar tiene una incidencia directa en el ámbito laboral, no solo en términos de productividad, sino también de creatividad, concentración o trabajo en equipo. Por ello, en los próximos tiempos las organizaciones deberán considerar estos factores condicionantes a la hora de construir y cuidar a sus equipos. (Ibíd.)

Ambiente laboral:

El Ambiente Laboral, al igual que la vida, está relacionado con una constante búsqueda de nuestra mejor versión. Cada experiencia, sea buena o mala,



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

nos deja una enseñanza que apunta a la misma dirección: ser mejores cada día y progresar en todos los aspectos.

Lo mismo sucede con las organizaciones, trabajan continuamente para impulsar sus procesos, mejorar sus indicadores, la experiencia de sus clientes y su público interno. Esto último es uno de los elementos más importantes para el buen funcionamiento y el crecimiento de las compañías. (Vargas Manuel, 2021).

Así mismo, el desempeño y la efectividad de los procesos dependen, en gran medida, del bienestar de los colaboradores y sus lugares de trabajo. Es aquí donde es indispensable hablar de Ambiente Laboral. Este es uno de los mayores contribuyentes al bienestar de los colaboradores, lo que impulsa la productividad y el compromiso por parte de las personas. De igual manera, es un impulsor de relaciones de confianza en los equipos de trabajo. (Ibíd.)

Estrés laboral:

Del estrés, una de las aflicciones más comunes de la vida moderna, se ha afirmado que es “*la epidemia del siglo XXI*” (Organización Internacional del Trabajo). El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es **consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente**. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física. Las más comunes son: Excesiva responsabilidad en el trabajo, Demasiada carga de trabajo, Relaciones humanas problemáticas, Condiciones laborales insatisfactorias. (Prevecon, 2018).



Por supuesto, estos factores no afectan de la misma forma a todas las personas. Existen individuos que pueden soportar perfectamente una gran carga de trabajo y sin embargo no son capaces de sobrellevar una gran responsabilidad. O puede darse el caso de empleados que trabajen mejor bajo una gran responsabilidad. También existen las personas que son capaces de sustraerse y no dejarse afectar por un mal ambiente entre compañeros, mientras que, para otros, esta situación puede volverse insostenible. (Ibíd.)

Consecuencias: La palabra estrés la empleamos con gran ligereza. Ha llegado a formar parte del vocabulario de todos. Todas la usamos constantemente. Sin embargo, esto es un error, ya que tener estrés no es cualquier cosa. Sus consecuencias pueden llegar a ser graves. (Ibíd.)

Desde el punto de vista de la persona afectada, el estrés laboral puede ocasionar: Enfermedades y patologías, Problemas motores y cognitivos, Trastornos variados, desde inmunológicos hasta sexuales, Trastornos psicológicos graves que, en ocasiones, puede llevar al suicidio. (Ibíd.)

Desde el punto de vista de las empresas, el estrés laboral es un elemento a tener muy en cuenta, ya que sus efectos también pueden ser graves: Descenso acentuado de la productividad, Absentismo, Alta rotación de empleados, lo que impide que se genere una cultura organizativa favorable, Disminución en la calidad del servicio/producto. (Ibíd.)

Como prevenirlo: Afortunadamente, se conoce bien medidas que funcionan a la hora de prevenir e incluso paliar el estrés laboral. Algunas de ellas son: Dieta equilibrada. Esto es imprescindible. Ejercicio físico regular, desconectar completamente del trabajo una vez que salimos de la oficina. (Ibíd.)

Tratar de acostarse siempre a la misma hora y no dormir menos de seis horas. (Ibíd.)



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Siempre que se pueda, tomarse un respiro, por medio de unas vacaciones. Pueden ser cortas, puede tratarse de una escapada de la ciudad cualquier fin de semana. (Ibíd.)

Hemos visto más arriba las graves consecuencias que para las empresas puede significar que sus empleados sufran de estrés laboral. Resulta vital para el buen funcionamiento de la empresa que sus empleados estén satisfechos, así que a todos los empresarios les conviene estar atentos a este problema. Es obligación de los directivos cuidar de la salud ocupacional de sus trabajadores. Y el estrés laboral es una realidad mucho más común y peligrosa de lo que nos pensamos. (Ibíd.)

Salud ocupacional:

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la definición de salud ocupacional es la siguiente: “actividad que promueve la protección de la salud de las personas activas, intentando controlar los accidentes y enfermedades causados por el desempeño laboral y reduciendo las condiciones de riesgo”. Podríamos decir que la salud ocupacional es el “conjunto de actividades cuyo objetivo es el fomento y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, promoviendo la adaptación del trabajo a la persona y de la persona a su trabajo”. (Simbiotica, s.f.).

La salud ocupacional es realmente importante por el efecto significativo que tiene en la calidad de vida en el trabajo y en la calidad de vida de cualquier trabajador. Y es que, aunque en sus orígenes, esta disciplina nació con el objetivo de ayudar y proteger a aquellos trabajadores más expuestos al riesgo físico, en la actualidad, incluye a los trabajadores de cualquier profesión. Es por ello, que la salud ocupacional no sólo se ocupa de vigilar la seguridad en el trabajo y las condiciones físicas del trabajador, sino también las condiciones psicológicas. Tiene como objetivo ser un apoyo al trabajador y mantener su capacidad de trabajo en la empresa. (Ibíd.)



Convivencia:

La convivencia es considerada como la **coexistencia física y sosegada entre un grupo de personas al que les corresponde compartir un determinado espacio**. Se trata entonces de la serenidad y la armonía que se busca en una relación de personas que por algún motivo deben pasar unidos un cierto período de tiempo. Por otro lado, se estima que esta práctica está basada principalmente en la tolerancia, factor sumamente importante a la hora de compartir la vida diaria o rutinaria con alguien más. (Pérez Mariana, 2021).

La convivencia se logra porque el ser humano es totalmente sociable, no se puede vivir sin ninguna psicopatología encontrándose totalmente solo, **la interacción entre varios individuos es fundamental para poseer y preservar una buena salud mental**; a pesar de ser absolutamente necesario esta no es un método fácil de practicar, aparte de poseer tolerancia por los distintos caracteres que posea cada quien, se debe contar con respeto, y sobretodo solidaridad con el compañero o compañera de vida, la convivencia se ve afectada en una nación sobre todo cuando hay mezcla de culturas, de etnias, o inclusive mezclas entre nacionalidades. (Ibíd.)

Relacionarse con los demás:

Los humanos somos ‘seres para la relación’, es decir, nuestra naturaleza es gregaria, no somos entes aislados, nacemos en una comunidad y somos fruto de la relación de dos personas, nos desarrollamos junto a los demás, con ellos aprendemos a hablar, a compartir y a tener una visión del mundo. La cultura, el idioma, y hasta lo que nos gusta y no nos gusta lo hemos asimilado del trato con otros. Especialmente los valores personales y sociales son fruto de un intercambio continuo entre los individuos y la comunidad. (Rey Luis, 2021).

Vivir en relación nos obliga a tener nuestras percepciones, pero contando con las de los demás; desarrollar supuestos propios, pero considerar en todo momento los que tienen los otros. (Ibíd.)



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Resiliencia:

La adversidad es parte de la vida. Resiliencia es la inefable capacidad que le permite a ciertas personas anteponerse a las distintas adversidades que se les presentan en la vida diaria. Permite desarrollar conductas positivas ante el estrés, las amenazas o algún conflicto. En su libro “Resiliencia” los autores Andrew Zolli y Ann Healy definen a la resiliencia como *la capacidad de un sistema, empresa o persona para mantener su propósito central e integridad ante un cambio dramático de circunstancias.* (Unidos, s.f.).

Más allá de dejarse vencer por el fracaso o las dificultades, las personas resilientes siempre encuentran una forma de “*renacer desde las cenizas*”. Algunos psicólogos, han identificado ciertos factores que hacen a una persona resiliente; por ejemplo, el optimismo, una actitud positiva ante la vida, la habilidad para regular las emociones y la capacidad para entender el fracaso como una consecuencia del aprendizaje. (Ibíd.)

Las personas resilientes suelen tener buena confianza en sí mismos, toman riesgos de manera inteligente, tiene un fuerte deseo por aprender y son capaces de emplear recursos sociales, físicos y psicológicos para mantener su bienestar. Lo que aún no se sabe, es si una persona con estas características se hace más resiliente de manera inconsciente o si ser conscientemente resiliente resulta en el desarrollo inconsciente de estas habilidades. (Ibíd.)



5. Antecedentes

5.1. A Nivel Internacional

Nos menciona Tony Anscombe que:

Las grandes compañías, como Google y Microsoft, están alentando u ordenando a sus empleados que trabajen de manera remota desde sus casas. Para las empresas tecnológicas modernas, la infraestructura y las políticas necesarias para el trabajo remoto ya están establecidas y probablemente la mayor parte de los trabajadores sean usuarios de computadoras portátiles. (Anscombe Tony, 2020).

Sin embargo, para muchas empresas y organizaciones, fundamentalmente las PyMEs, es probable que la situación sea muy diferente. Trabajar desde la casa es una opción que se limita a unos pocos, y principalmente para quienes utilizan solamente el correo electrónico y otros sistemas que no son operativos. El sector educativo es un buen ejemplo: las universidades han estado ofreciendo educación a distancia como una opción desde hace ya algún tiempo, mientras que las escuelas primarias y secundarias son más dependientes de la presencia del docente y de los alumnos para llevar adelante las tareas de aprendizaje. Este escenario también debe considerar el personal administrativo y de operaciones de la escuela, ya que probable sean trabajadores con menos capacidad de movilidad y que usen dispositivos de escritorio en lugar de computadoras portátiles. (Ibíd.)

El presidente del Gobierno de España, Pedro Sánchez.

El Consejo de Ministros de España aprobó este martes un decreto-ley que permite la regulación del teletrabajo en casa en el país ibérico. la nueva ley del teletrabajo en España, el trabajo en España será voluntario y reversible y sus condiciones deberán ser pactadas, según el decreto ley aprobado por el gobierno.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Los costes deberán ser sufragados o compensados por la empresa y no deberán ser asumidos por la persona trabajadora, según la norma.

(Serna Santiago, 2020).

El lugar que se elija para trabajar a distancia no tendrá que ser necesariamente la casa del trabajador, y quedará garantizado el derecho a la desconexión. "El acuerdo que rijan la relación laboral fijará el tiempo de disponibilidad y se respetarán los derechos de registro horario y conciliación", agregó Díaz. (Ibíd.)

Por otro lado la publicación que hace la página The Conversation:

Las crisis, las guerras, los desastres y las epidemias han sido aceleradores o detonantes de cambios en actividades humanas como el trabajo. Actualmente, el brote de COVID-19 constituye un desafío de salud global. Desde China, el virus se ha extendido ya a más de 103 países en todo el mundo. (Garro Abarca & Palos Sanchez, 2020).

Las autoridades sanitarias sugieren que “es el momento para que las empresas, los hospitales, los centros educativos y los ciudadanos comiencen a prepararse”. Ante este panorama, muchas compañías han optado por mitigar el riesgo recurriendo al trabajo remoto o trabajo desde el hogar para evitar que los empleados sufran y propaguen el virus. (Ibíd.)

En China, el brote de COVID-19 ha propiciado un experimento masivo de trabajo remoto. Los empleados utilizan plataformas virtuales para efectuar reuniones, realizar capacitaciones, informar y seguir el avance de tareas con sus compañeros y jefes. También comparten información sobre su estado de salud. En el último mes ha aumentado el uso de aplicaciones y plataformas de apoyo al trabajo móvil, comunicación unificada, organización de contactos, videollamadas y mensajería. (Ibíd.)



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

La agencia de publicidad más grande de Japón anunció la última semana de febrero que unos 5 000 empleados de su oficina central en Tokio trabajarían a distancia, después de que un empleado diera positivo en COVID-19. (Ibíd.)

Nancy Messonnier, directora del Centro Nacional de Inmunización y Enfermedades Respiratorias (NCIRD) estadounidense, ha sugerido recientemente que las medidas prácticas que las empresas pueden tomar incluyen reemplazar las reuniones en persona con videoconferencias o conferencias telefónicas y permitir que los empleados trabajen a distancia. (Ibíd.)

En la zona norte de Italia –y un poco menos en el resto del país–, muchas corporaciones han dado a sus trabajadores la opción de realizar sus funciones habituales desde su hogar a través de internet. (Ibíd.)

Teletrabajo en tiempos de COVID-19:

La crisis del coronavirus covid-19, (SARS-Cov-2), ha dejado severos estragos en diferentes regiones del planeta, poco a poco va creciendo entre la población la conciencia de que estamos ante una amenaza real y que, si no seguimos las instrucciones y lineamientos del distanciamiento social, será muy difícil frenar la curva de crecimiento del número de infecciones. Sin embargo, además de las pérdidas humanas y económicas que dejará esta pandemia, es importante reflexionar sobre otros aspectos en los que el virus está impactando y, seguramente, con secuelas a largo plazo. (Asociación Nacional De Tiendas De Autoservicio y Departamentales, A.C, 2020).

Uno de ellos es el trabajo en casa, comúnmente conocido por su nombre en inglés como “home office”. A pesar de que hay trabajadores, especialmente aquellos que se dedican a temas de tecnología o FreeLancer, que ya desempeñaban sus funciones con esta modalidad desde hace algunos años, a muchos otros los ha tomado por sorpresa, incluyendo empleados de empresas y gobiernos. (Ibíd.)



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Aunque no todos los trabajos pueden realizarse de forma remota, el personal que ha empezado a trabajar desde casa ha tenido que organizarse mejor, darse de alta en diferentes plataformas digitales y acondicionar espacios en sus hogares, a veces en situaciones sumamente incómodas, con una conexión a internet limitada y decenas de distracciones. (Ibíd.)

Sin embargo, ¿qué tan eficiente es el teletrabajo? Para algunos, trabajar desde casa implica que las personas sean menos productivas, puesto que no existe una supervisión constante y presencial. Incluso hay quienes consideran que el trabajo remoto significa días de descanso para el empleado, o bien, que no se asume con suficiente seriedad. No obstante, trabajar desde casa no es sinónimo necesariamente de menos actividades, como tampoco trabajar desde una oficina implica mayor productividad. (Ibíd.)

Datos publicados recientemente en un artículo de Bloomberg muestran que los trabajadores en Estados Unidos dedican hasta tres horas más de su tiempo al trabajo remoto. Casos similares se presentan en países europeos, debido, principalmente, a que la jornada laboral inicia antes de lo habitual. Por otro lado, en términos de productividad, de acuerdo con la OCDE, hay países que trabajan menos horas y son más productivos que otros. México, por ejemplo, es uno de los países que trabaja más horas por año, pero es menos productivo en términos del PIB. (Ibíd.)

De esta manera, no se trata de que la gente trabaje más de lo que acostumbra de forma remota o presencial, sino de que existan esquemas flexibles de trabajo que permitan al empleado ser igual de productivo y manejar su tiempo con mayor libertad, especialmente en aquellas funciones que implican estar en una oficina la mayor parte del día. (Ibíd.)

En ese sentido, esta pandemia está llevando a cientos de organizaciones a romper paradigmas en torno al teletrabajo. También pensemos que el teletrabajo puede traer otras ventajas para el resto de la sociedad, por ejemplo, reducir el tráfico



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

en la ciudad y, por lo tanto, la contaminación. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo ha establecido una especie de guía con los elementos mínimos que deben considerarse para hacer del teletrabajo una modalidad efectiva, como monitorear el desempeño de los trabajadores y mantener comunicación constante con ellos. Al no encontrarse en el mismo lugar, el teletrabajo exige mayor confianza entre colegas y entre supervisores y empleados, lo que significa que todos deben tener la certeza de que cada uno está cumpliendo su función de forma adecuada desde el espacio remoto. Sin embargo, es un buen momento para analizar ventajas y desventajas del teletrabajo y empezar a prepararnos para algo que será prácticamente inevitable en el futuro. (Ibíd.)

5.2. A Nivel Nacional

Laura Ripani nos dice:

El teletrabajo ha sido uno de los temas más destacados en el contexto del coronavirus, ya que muchas empresas han pedido a sus empleados que trabajen desde casa. En este debate hay tres aspectos fundamentales que recogen algunas de las ventajas y desventajas de teletrabajar: los horarios de trabajo, el equilibrio personal-profesional, y la productividad. (Ripani Laura, 2020).

En primer lugar, a pesar de que da mayor *flexibilidad de horarios*, el teletrabajo hace más difícil definir de qué hora a qué hora trabajamos, pudiendo tener efectos negativos en nuestra salud mental y física. En segundo lugar, a pesar de que el teletrabajo puede considerarse una herramienta que tiene efectos positivos en *el balance entre la vida personal y la vida profesional*, también puede terminar teniendo justamente el efecto opuesto si se borran las fronteras entre estos dos ámbitos (sobre todo teniendo en cuenta que, como decíamos más arriba, en esta oportunidad las personas están teletrabajando con sus hijos en casa). (Ibíd.)



En cuanto a *productividad*, los efectos del teletrabajo dependerán de factores como la agilidad de los sistemas de información y comunicación de la empresa, la cultura corporativa, y la capacidad de los supervisores de apoyar al trabajador. (Ibíd.)

En estos días en que la situación nos obliga a tomar medidas para disminuir la probabilidad de contagio de enfermedades infecciosas, específicamente COVID-19, causada por el virus SARS-2-Cov, las empresas se ven puestas a prueba debido a las recomendaciones emitidas por los organismos gubernamentales, que exigen cambios en la forma como sus empleados normalmente desarrollan sus actividades. (Parra Lina, 2020).

Una de las recomendaciones se refiere a la práctica del teletrabajo y trabajo en casa, que está siendo promovida como opción para que las empresas puedan comprometerse con la prevención del contagio de este virus coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2), sin ver afectadas sus operaciones. (Ibíd.)

(Mon Portail Rh, 2020) Entre las ventajas del trabajo remoto se encuentran la disminución de la fatiga producida por la necesidad de usar un medio de transporte entre la casa y la oficina, y el tiempo que esto acarrea, permitiendo tener más espacios para actividades no laborales. En muchos casos el hecho de poder adaptar el lugar de trabajo a sus preferencias y necesidades hará que se trabaje más cómodo. (Ibíd.)

Sin embargo, los trabajadores no son los únicos que se benefician de las ventajas de este modo de trabajo; para las empresas, permitir a los empleados trabajar podría ahorrarles dinero, pues se disminuyen los costos de alquiler de espacios de trabajo, tarifas de mantenimiento y costos de transporte, entre otros. (Ibíd.)

Para los líderes de los equipos que normalmente trabajan en una oficina, esta situación puede presentar un desafío, puesto que liderar efectivamente un



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

equipo de manera remota requiere algunas medidas adicionales.

Además, es importante tener en cuenta que muchos de sus empleados trabajarán desde casa por primera vez, lo que significa un proceso de adaptación a una situación nueva. (Ibíd.)

5.3. A Nivel Local



El brote del Covid-19 puso en evidencia la insoslayable necesidad que tienen las organizaciones de redefinir sus esquemas laborales ante la coyuntura actual y las nuevas tendencias del mercado. En este escenario, montar oficinas virtuales que les permitan continuar con las operaciones, pese a las circunstancias adversas, no fue una elección, sino un must, Herramientas que antes eran útiles hoy son imprescindibles. (P.T, 2020).

La tecnología brinda un amplio abanico de posibilidades para llevar adelante la jornada laboral a la distancia, con aplicaciones de gestión colaborativa que permiten organizar equipos de manera efectiva, realizar proyectos y establecer una comunicación a través de diversos canales, entre otras soluciones. (Ibíd.)





6. Metodología

6.1. Tipo De Investigación: Cualitativo.

6.2. Enfoque

Cualitativo:

La investigación cualitativa es un método para recoger y evaluar datos no estandarizados. En la mayoría de los casos se utiliza una muestra pequeña y no representativa con el fin de obtener una comprensión más profunda de sus criterios de decisión y de su motivación. En la investigación de mercado, los métodos de investigación cualitativa suelen incluir entrevistas, debates en grupo o métodos de observación cualitativa. Los resultados y las respuestas resultantes de estos métodos se interpretan en función del contexto y no se representan cuantitativamente. (Qualtrics, s.f.)

6.3. Modelo

diseño descriptivo

Esta investigación de proyecto es cualitativa y el diseño de investigación que se uso es el descriptivo ya que este modelo nos permitió observar el momento preciso de la investigación que realizamos en cuanto a sus opiniones acerca de este tema conociendo de cerca cuáles son sus puntos de vista más destacados y que podían hacer para mejorar esta situación. Con este método se utiliza variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes.



Al hacer esta entrevista hicimos un estudio de caso donde abordamos las historias de vida de 3 de ellos y 3 personas entrevistadas que llevamos a cabo en dicho proyecto, siendo así 6 personas que colaboraron con esta investigación, conociendo de fondo su opinión personal sobre la situación presentada a raíz del coronavirus covid-19, (SARS-Cov-2), ya que sabemos que este virus afecto a muchas personas de diferentes formas, pero en este proyecto nos enfocamos en el campo laboral del trabajo en casa. Con las historias de vida se realizó un relato el cual ellos mismos desde su experiencia nos empezaron a contar como cambio su situación laboral ante la situación que se presentó en ese entonces por el Coronavirus en Colombia el cual empezó en el año 2020, esto nos permitió acercarnos más a conocer de cerca una situación que afecto a muchas personas no solo nacional sino mundialmente y gracias a estas personas lograremos entender la situación por la cual están pasando en este momento, ayudándonos a tener una visión de la situación.

6.4. Fases

1. Durante la investigación se implementó una muestra cualitativa que consistía en realizar historias de vida y entrevistas en profundidad a las personas del conjunto del barrio los pinos, que por la pandemia generada a raíz del Coronavirus Covid-19 SARS-CoV-2 se vieron forzados a trasladar su trabajo a modalidad de Trabajo En Casa, trayendo consigo cambios drásticos en su entorno laboral.
2. Se elaboró la propuesta de investigación que surge por mi interés personal y académico por investigar cuales fueron los cambios, dificultades en la modalidad de Trabajo En Casa por consecuencia de la pandemia Coronavirus Covid-19 SARS-CoV-2 que se desato a principios del año 2020 en Colombia y cómo influyo en la vida cotidiana de las personas afectadas por esta modalidad, teniendo en cuenta el punto de vista de las principales personas implicadas en este proyecto.
3. Se realizó con las principales personas afectadas que pasaron de modalidad presencial a modalidad de Trabajo en Casa del conjunto del Barrio los Pinos en Mocoa



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Putumayo de los cuales trabajan en la secretaria de salud departamental, empresa de energía, Colegio y Alcaldía. Lo cual fue posible contar con el apoyo para desarrollar la investigación.

4. Para el desarrollo del trabajo de campo se realizaron entrevistas a profundidad e historias de vida a hombres y mujeres mayores de 18 años, que son quienes laboran en modalidad de Trabajo en Casa. Se utilizó el muestreo no probabilístico, muestreo por conveniencia.

5. Se realizaron las entrevistas e historias de vida, se transcribieron y analizaron para la realización del trabajo de grado.

6.5. Técnicas

La técnica que usamos para abordar la problemática planteada fue **la entrevista** siendo la entrevista una forma de recolectar información a través de una conversación fluidamente entre dos personas sobre un tema determinado, siendo esta de gran utilidad en las investigaciones cualitativas como lo es este trabajo de grado, usando preguntas puntuales para analizar la situación a profundidad del tema de este trabajo y lograr su fin como tal que es el conocer a fondo como viven las personas que pasaron de trabajar en oficina a trabajar en casa por causa de la pandemia ocasionada por el coronavirus covid-19, (SARS-CoV-2) logrando cambiar el entorno de los empleados que se vieron afectados por esta situación en determinadas áreas. La entrevista nos permite conocer a fondo toda la situación vivida por ellos de primera mano, descubrimos que ventajas y desventajas vieron estas personas a raíz de este cambio.

La entrevista nos permite abarcar más campo a la hora de realizarla, porque de ella obtuvimos información más completa, profunda y nos facilitó esclarecer dudas que teníamos en el momento que por algún motivo se nos pasó por alto, reforzando más a la entrevista y al trabajo presente. El tipo de entrevista que se uso fue la siguiente: **la entrevista individual a profundidad** ya que esta guía la recolección de la información cualitativa dado que no hay otra forma de acceder a los patrones de conocimiento cultural, sino escuchando y observando lo que las personas dicen



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

y hacen quienes están siendo entrevistados y observados, (Bonilla Castro, 1995, pág. 163) Esta se centra en el conocimiento individual o la opinión personal. En este sentido, las entrevistas individuales a profundidad son el instrumento más adecuado cuando se han identificado informantes o personas claves dentro de la comunidad. Con esta técnica se logra obtener toda la información necesaria para nuestra investigación, logrando una conversación abierta y generando confianza a la hora del diálogo con las personas que nos apoyaran con este proceso.

La otra técnica que se uso es la de **historias de vida**, esta nos dice que: El método biográfico o historia de vida es un método de investigación que consiste en recolectar datos cualitativos por medio de la narración oral. Según Monje (2011) la historia de vida es el texto final que recibe el lector, en otras palabras, es el resultado de un proceso que lleva a cabo el investigador. Sin embargo, la persona entrevistada tiene autoridad para influir en la información que va a ser publicada. La edición correcta de este método requiere un orden: ordenar la información recolectada cronológicamente, reducir reiteraciones, ajustar el estilo oral a la persona entrevistada y, por último, introducir notas que contextualicen otras partes del texto.

Las historias de vida pretenden reconstruir el acontecer de la vida de una persona o grupos, ya sea completa o parcialmente, todo esto a partir de relatos. Desde hace mucho tiempo, se ha utilizado como un método bibliográfico para contar historias de la humanidad a través de los años. Una de las maneras más frecuentes del uso de historias de vida es la autobiografía, una metodología que se ha utilizado con el pasar de los años y ha sido una fuente bastante confiable para contar relatos históricos.

Para la recolección de historias de vida no existe un carácter exclusivo ni excluyente, ya que así se permite que exista un espacio más abierto de quiénes pueden ser los autores, y contar su historia. Todo depende del objetivo del trabajo y de saber a quién se quiere entrevistar realmente. Hay que tener en cuenta desde antes de empezar a investigar cuál es el tipo de persona que sirve para que relate su historia. (Nuñez Jessica, 2022).



Al usar esta técnica nos permite profundizar en las historias de vida, ahondamos en la opinión de ellos, de cómo ven las cosas y como vieron lo que les paso en su entorno laboral al verse alterado, conocimos de cerca sus opiniones de cómo percibieron esta experiencia. Conocimos de estas 6 personas en situaciones diferentes, ya que cada persona opino acorde a su situación vivida, lo cual nos fue de gran beneficio para conocer de cerca las diversas opiniones que tienen las personas sobre esta situación.

A esta etapa se entrevistó a 6 familias de las cuales por cada una de ellas entrevistamos a 1 de cada hogar, conociendo su propio punto de vista, nos acercándonos a entender más de cerca lo que pretendimos abordar con este proyecto acerca de las opiniones que tienen sobre los cambios en los cuales se vieron afectados por la enfermedad del Coronavirus, Covid-19 (SARS-CoV-2) que empezó en Colombia a principios del año 2020.

6.6. Muestra

La muestra de la población para este proyecto fue tomada del Barrio Los Pinos de Mocoa, Putumayo, donde solo nos centramos en un conjunto residencial dentro del barrio que cuenta con 8 apartamentos de los cuales solo 6 están ocupados y serán estas 6 personas a las cuales entrevistaremos.

Población: En el conjunto de apartamentos habitan 9 familias, de las cuales solo abordaremos 6.

Muestra: 6 personas.

El tipo de muestra en el cual nos basamos es el *muestreo no probabilístico por conveniencia*; El muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular. Los investigadores utilizan técnicas de muestreo en situaciones en las que hay grandes poblaciones para ser evaluadas, ya que, en la mayoría de los casos, es casi imposible realizar pruebas a toda una población. (QuestionPro, s.f.).



7. Resultado y Análisis De Resultados

Se logró evidenciar que el proceso de adaptabilidad a lo que es el Trabajo En Casa de inicio tiende ser un poco estresante y hasta frustrante debido a la desinformación y expectativas que se tienen sobre el mismo, además del hábito o costumbre a estar trabajando en tu ambiente laboral cotidiano como lo es una oficina, salón de clases, etc., donde igualmente se enfrenta a nuevos retos, problemas u obstáculos distintos a dicho ambiente laboral ya mencionado, como lo es la conectividad (wifi), distracciones constantes (familia), además de la falta de socialización en cuanto a relaciones interpersonales con compañeros de trabajo que son indispensables en el entorno hasta para un buen desempeño laboral, entre otras, pero con el tiempo y gracias a la resiliencia notamos una muy buena adaptabilidad a esta nueva modalidad de trabajo con el pasar de los días, pese a esto se notó más desventajas del trabajo en casa a causa de la cuarentena preventiva provocada por la pandemia coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2) como lo son el horario de trabajo que en la mayoría se extendía hasta más de sus ocho horas laborales establecidas por la ley, con una carga laboral más pesada de lo habitual, que junto con el hecho de estar laborando en sus hogares conlleva que a la vez se perdiera la administración del mismo además que la comodidad del ambiente laboral se veía afectada. Por lo cual notamos una tendencia negativa a lo que es el Trabajo En Casa en tiempos de pandemia.

Se han percibido distintos cambios laborales en este proceso de transición del trabajo presencial al Trabajo En Casa como lo es la carga laboral, horarios de trabajo, entorno familiar, su hogar, etc. Donde en su mayoría pese a la facilidad de administrar su tiempo laboral dentro de su horario de trabajo se notó un aumento de carga laboral por parte de los empleadores ya que al estar en casa pretendían que el empleado tendrá más tiempo para dichas labores sin respetar su tiempo de estipulado ya pactado en contrato, además de presentar inconvenientes con entornos laborales no adecuados para actividades de trabajo lo cual distrae ralentiza y disminuye la productividad, donde dentro de estos factores que pueden distraer al empleado esta su familia la cual si no entiende



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

o respeta el espacio y horario de trabajo del empleado puede caer en ser un factor negativo para su productividad como ya se mencionó antes.

Se logró evidenciar que el Trabajo En Casa a impactado a los empleados de distintas formas tanto positivas como negativas, pero también desde diferentes aspectos como los son el laboral, salud y emocional, ya que este cambio afecta los diferentes contextos de la persona porque debido al presente por parte de la pandemia y aislamiento preventivo este “encierro” lleva a que el empleado aumente sus niveles de estrés llevando al incremento de las discusiones familiares o hasta depresión o estrés en caso de vivir solos. Donde podemos decir que pese a las diferentes ventajas que conlleva el Trabajo En Casa (partiendo en caso hipotético que no se encontrara en pandemia mundial), se notó un evidente incremento de la carga laboral de parte de los empleadores, además de no contar con un ambiente profesional adecuado sin sus herramientas básicas necesarias como (escritorio, silla ergonómica, herramientas tecnológicas o internet), donde algunos se vieron forzados hasta trabajar desde sus cocinas, comedores o salas, por no contar con el espacio suficiente en sus casas o apartamentos, por lo cual estos ambientes mixtos por así llamarlos ralentizaba el trabajo, además de problemas físicos de salud ocupacional por no contar con sillas ergonómicas y escritorios o mesas adecuadas para su trabajo, donde pese a todo esto, el empleado cubrió el total del costo del servicio de internet que es vital para su labor.

Notamos en su gran parte muy poco apoyo por parte de los empleadores, ya que a pesar del aumento de la carga laboral y el nulo apoyo en el pago del servicio de internet; tampoco se evidencio asesoría básica o implementación de plataformas para el desempeño del trabajo en casa en algunos sectores; se notó en gran medida la ausencia de profesionales en Salud Ocupacional para suplir las necesidades de pausas activas ergonómicas, etc. en ese momento de la pandemia que era de vital importancia para los trabajadores junto con la supervisión de el/la Trabajadora/or Social.

La docente en pedagogía infantil del colegio Victoria Regia define el Trabajo En Casa: como una alternativa para continuar con sus labores en tiempos de pandemia. y nos da su opinión acerca del Proyecto de Ley 2088 De 2021 de Trabajo En Casa donde para ella es Una excelente



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

alternativa para los trabajadores con contrato que en algún momento tengan que pasar a laborar de su oficina a su casa; además nos cuenta su historia de cómo fue pasar de las aulas del colegio en el que dictaba clases de lunes a viernes todo el día de forma presencial, a pasar a dictar clases desde su apartamento con su computadora, partiendo que entre los beneficios que vio al trabajar desde su hogar en tiempos de pandemia fue aislarse de contraer el coronavirus tanto para ella como para sus estudiantes, en cierta medida veía como ventaja estar en la comodidad de su casa ya que tenía muchas cosas a la mano como el contar con el apoyo de su familia y que a su vez se le mezclaba esta con lo laboral y el ahorro que hacía en cuanto a transporte al ya no desplazarse en su moto al colegio. El Colegio Victoria Regia, ubicado en el barrio el olímpico le brindó asesoría para el manejo de las nuevas plataformas y programas que iban a implementar para no perder continuidad en las clases a los niños/as que asisten a esta institución privada, logrando así que el año de los estudiantes no se viera afectado o perdido; aun así, el cambio que tuvo que asumir al acostumbrarse al trabajar desde su casa fue difícil y costó más trabajo, pues nunca antes había dictado clases de manera virtual por medio de plataformas con las cuales el contacto era cero, y de las cuales no conocía y que a la vez ella tenía la labor de informarle y explicarle a los padres y madres de familia que pasaban a explicarle a sus hijos, la nueva modalidad que el colegio había escogido para dar continuidad a las clases, pero que poco a poco se fue acostumbrando a esta forma de trabajo junto con sus estudiantes que la hacían más reconfortante cada día. Tener un espacio para su trabajo en su apartamento fue uno de los desafíos más grandes que se encontró en esta cuarentena en el 2020 causada por el coronavirus, ya que al estar laborando desde su casa mezclaba el trabajo y el hogar porque este último lo veía como su lugar de descanso después de una larga jornada laboral, lo cual al estar dentro del él y ver que su espacio de descanso era el mismo de trabajo le generaba estrés y veía la necesidad de tener un lugar determinado para su trabajo con el cual no contaba en ese momento por lo que vivía en un apartamento; otra dificultad que encontraba esta docente era la interacción física con sus estudiantes, ya que se sabe que al trabajar con niños pequeños estos se distraen muy fácilmente y al verlos por pantalla distraídos necesita de ayuda por parte de los padres o algún familiar que este al pendiente de ellos y así poder brindar la clase como si estuvieran en su aula del colegio, haciendo



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225

| www.fup.edu.co

| Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

que la carga laboral se incremente el doble por esta nueva forma de dar clases para garantizar la salud de todos, siendo esta una ventaja en la pandemia junto con el contar con un trabajo y seguir recibiendo ingresos para su sustento y el de su familia, pero a la vez ve la desventaja de esta modalidad de Trabajo En Casa la falta de interacción con los niños que es imprescindible en esta etapa de educación; el encierro también jugaba en contra porque no poder salir de casa a distraerse como solía hacerlo antes también es un generador de estrés, y por ultimo como desventaja el no tener un sitio que sea solo para su trabajo con todas las comodidades ergonómicas que se requiere en estos casos. Aun así, su experiencia en la modalidad de Trabajo En Casa que al principio era poca, paso a ser gratificante con el tiempo, porque vio que lo que estaba haciendo en cuanto a sus clases de que sean dinámicas para los niño/as que no se aburran y no pierdan el interés en el colegio se estaban cumpliendo, como en las clases presenciales y logrando que cada uno de sus estudiantes culminara su año satisfactoriamente. Pero a pesar de todas las dificultades y situaciones de estrés que se presentaron en esta modalidad nos deja en conocimiento que lo que más extrañaba en ese año del 2020 era el contacto humano, la interacción con sus estudiantes y compañeros de trabajo, que eso solo se encuentra en el colegio de manera presencial. En esta historia se evidencia los cambios y impactos por los que tuvo que pasar esta docente, donde no solo fue uno sino varios los cambios en el campo laboral por el Trabajo En Casa que ocasiono la pandemia al ausentarla de manera presencial de sus clases con sus estudiantes, relaciones personales y con sus compañeros de trabajo y familiares.

Nuestra segunda historia de vida, es de la auxiliar de proyectos de la empresa Coorpoamazonia, ubicada en el barrio Obrero, 2 etapa, donde nos da su definición de Trabajo En Casa, la cual la describe de la siguiente forma: Es una modalidad que permite a los empleadores y/o contratistas llevar a cabo labores empresariales, descritos bajo un contrato inicial, cuyas actividades las puede desarrollar desde el hogar, siempre y cuando se logren las metas establecidas; vemos que tiene conocimiento en cuanto a la definición, pero a la vez no tiene muy claro en que se basa como tal la Ley de Trabajo En Casa 2088 De 2021, siendo esta su opinión: Es una ley que favorece una parte de la población trabajadora, debido a que permite desarrollar las actividades desde casa sin necesidad de ser obligación el desplazamiento al lugar de trabajo, esto permite que



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

personas que viven en extremos lugares, eviten perder el tiempo de desplazamiento y este pueda ser utilizado en el desarrollo de las actividades. Desconociendo un poco todos los derechos y garantías que tiene esta en caso excepcional de que se presente una situación como lo sucedido en el año 2020 que ocasiono el coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2) como medida preventiva en todo el país a una cuarentena en sus respectivas viviendas. Por otro lado, la administradora nos relata que ve como beneficio de Trabajo En Casa el ahorro de transporte debido a que su lugar de residencia es lejano, lo cual en algunas ocasiones originaba que llegara tarde, pero con la modalidad que adopto el gobierno en Colombia al pasar el trabajo a la casa esto ya no fue un problema, sino más bien un beneficio, pues le permitió ahorrar dinero. También nos narra que, al trasladar el trabajo a su casa, no conto con ningún tipo de asesoría por parte de la empresa en la que labora, todo fue por su cuenta el adaptarse a la nueva modalidad de su trabajo, esto generándole gran impacto y estrés en sus principios de cuarenta, haciendo que el cambio sea difícil, porque asumir este cambio fue complicado teniendo en cuenta que ya estaba acostumbrada a trabajar en su empresa, con su equipo de trabajo, a estar socializando todos los días y que de un momento a otro pase a cuarentena junto con su trabajo en su mismo lugar de residencia lo hacía complejo, teniendo en cuenta que se encontraba con unos desafíos que cambiaron su metodología de trabajar y diferenciar las responsabilidades del hogar y de su oficina, porque al tener las dos en el mismo lugar en ocasiones estas se solían mezclar, por el pensar que el estar trabajando desde casa tenía más tiempo y podría hacer varias cosas a la vez, sin ver que obligatoriamente estas se tienen que separar para lograr un buen desempeño laboral; anexo a esto otra dificultad con la que también contaba era con el servicio de internet, ya que al vivir en una zona retirada el internet suele fallar muchas veces y es un servicio muy necesario dentro de esta nueva modalidad el contar con un excelente servicio de internet. Al encontrarse en este lado de la pandemia evidencio como cambio la carga laboral excesiva y el horario de más de ocho horas de trabajo, llevándola a trabajar hasta altas horas de la noche para cumplir con los requerimientos que le exigía su empresa, modificando la carga laboral reglamentada por la ley: esto aparte de ser un cambio muy grande también es una desventaja que se presenta en el Trabajo En Casa, junto la perdida de las relaciones interpersonales al estar aislado, sin mencionar la falta



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225

| www.fup.edu.co

| Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**

de equipos que se necesitan, la comunicación inmediata con los jefes y compañeros ante algunos trámites, manejo de formatos financieros, lo cual no se vería afectado en forma presencial. También se logra identificar que al estar mezclado el trabajo en casa con la familia, por el alto exceso laboral que se le impuso, causo que se aislara de sus familiares por trabajar más de las ocho horas laborales, haciendo que sus padres noten el estrés que empezó a manejar por estos hechos mencionados anteriormente, logrando que salga más cansada de trabajar en su casa que en su propia empresa. Continuando con su experiencia laboral en esta modalidad de Trabajo En Casa ratifica que la modalidad fue medianamente satisfactoria, porque le permitió emplear conexiones virtuales en tiempos específicos para llevar a cabo soluciones a ciertas actividades, con carga laboral recargada y que para mejorar su entorno laboral en casa se deberían definir tiempos dedicados al desarrollo de actividades laborales, así como los momentos en familia, y una debida explicación de las nuevas plataformas. Terminando esta historia de vida de la administradora finalizamos mencionando que lo que más extrañaba de trabajar en forma presencial en la cuarentena preventiva del 2020 ocasionada por virus coronavirus (SARS-CoV-2) fue la falta de integridad con el equipo de trabajo, ya que esta se vio afectada al volver a la normalidad, viendo la división de los grupos de trabajo y el tomar decisiones paso a ser más complejo.

Por su parte el auxiliar contable que trabaja en la empresa de energía nos cuenta que asumir el cambio de trabajo en su casa fue un poco difícil para el esta situación por el encierro, el no poder salir de la casa, como lo hacía antes para distraerse como en los días que salía cansado del trabajo y el no compartir con sus compañeros de equipo; pero a diferencia de otros, la empresa de energía si le brindo asesoría por parte del área de sistemas para manejar la nueva plataforma remota y así poder laboral sin complicaciones desde su casa, lo cual le fue de mucho ayuda para desempeñar su tarea , pero si evidencio cambios en cuanto a no tener un lugar adecuado para desarrollar su trabajo y así separar lo laboral con lo del hogar, no contar con las comodidades de escritorio y silla ergonómica, también el no tener todo a la mano como en la oficina en cuanto firmas e información inmediata, porque la virtualidad es buena y favorece al empleado y empleador, pero, no agiliza en ocasiones todo de inmediato como se necesita en casos de aprieto por alguna circunstancia



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

imprevista, las interacciones con su equipo de trabajo era una de las cosas que también veía como un cambio grande, pues él se considera una persona alegre, cómica y generar un ambiente agradable con su compañeros de trabajo; pero para el Contador esta experiencia con el Trabajo En Casa fue corta, pues se vio obligado a volver de manera presencial a la empresa de energía a las tres semanas de empezar la cuarentena preventiva como medida de seguridad a la salud por el coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2), manteniendo medidas cada vez que salía de su casa a la oficina y viceversa, llevando consigo siempre alcohol y tapabocas, de igual manera la empresa de energía adopto los protocolos de prevención que solicitaba la Secretaria De Salud y cada pasillo y oficina contaba con alcohol, gel antibacterial y tapabocas, etc. Logrando así que salga del estrés y las incomodidades que tenía en su casa para trabajar. Por ultimo nos definió que el Trabajo En Casa es una opción que se puede llevar a cabo como si estuviera en la oficina, porque se desempeñaría casi de la misma forma como en lo presencial y en cuanto a su opinión al Proyecto de Ley 2088 de 2021 nos menciona que no cambia las condiciones de poder seguir laborando o desmejorando el salario.

Como lo habíamos mencionada antes para abarcar esta investigación nos basamos en el Modelo Psicosocial descrito por Gordon Hamilton, donde habla que el objetivo de este método es entender los cambios que se presentan en su sistema personal, como: la comunicación, el conflicto, centrándonos en la persona en lo que está viviendo en este momento, sus relaciones sentimentales (como se ven afectadas en este momento por la pandemia del coronavirus covid-19 (SARS-CoV-2), lo que causa problemas sociales a la hora de interactuar, teniendo en cuenta la necesidad del entorno, de la comunidad laboral, con esto promoveremos adaptaciones positivas y corregiremos las incompatibles, abarcaremos a nuestro sujeto de estudio como un ser que es comprendido por su contexto social-laboral. Hamiltom Gordon, (2002). Por lo cual la persona en su contexto social y personal, donde quedó demostrado en las entrevistas relacionadas a este proyecto de investigación que se vio afectado ambos entornos por causa de la pandemia ocasionada por el coronavirus Covid-19, ocasionando estrés, ansiedad en su diario vivir al verse en una situación que nunca imagino estar al tener inmerso en su propio hogar su entorno laboral, familiar y lugar de descanso. También nos guiaremos por una de las técnicas de tratamiento que proponen métodos



FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**

directos e indirectos, donde nuestro caso nos inclinaremos por el método directo de la que busca fortalecer actitudes y conductas positivas del empleado en la situación que se encuentra en su campo laboral, así aumentaremos su confianza y sus habilidades laborales. Hamiltom Gordon, (2002). Pues este nos permite trabajar directamente con el usuario para orientarlo a los cambios que se ven necesitados en su hogar a causa de entorno laboral en su mismo lugar, siempre orientándolo, apoyándolo en cada paso y comprendiendo la situación en la que se encuentra.

También abarcamos la Teoría De Sistemas Ecológicos modelo de vida de Trabajo Social por: Germain y Gutterman en el cual nos menciona que en esta teoría el modelo de vida de la gente está constantemente en una situación de intercambio adaptativo desde diferentes aspectos de su entorno donde ambos están sujetos a cambios por el entorno en el que viven, ya que los problemas sociales que se presentan en el entorno de las personas afecta la capacidad de adaptabilidad que tenían anteriormente, como en este caso perturba la transición de medio laboral de empleados que pasaron de trabajar en oficina a trabajar en sus casas, lo cual dificulta un buen acoplamiento con su medio ambiente el cual se ve interrumpido, generando ansiedad y estrés en las personas que pasan por dicho cambio o transición, pero que con las pautas adecuada se logra la adaptabilidad a este proceso que causo en su entorno el desequilibrio en cuanto a la separación de espacios dentro de su hogar, los cuales se vieron evidenciados en las entrevistas que fueron afectados al no contar con muchos implementos para desempeñar su labor profesional.

Además, incluiremos el Modelo Cognitivo - Conductista donde Goldstein (Payne M. , 1995, Pg,239). Donde postula que este modelo nos ayudara a conocer y entender la forma de pensar de las personas, siempre teniendo en cuenta la opinión de la persona a abordar como prioridad a la hora de trabajar, como Trabajadores Sociales nuestra labor en este caso es auxiliar al usuario a lograr los cambios positivos para su estado cognitivo – conductual, logrando un ambiente favorable dentro de su casa, ya que al entrar en un ambiente que antes era agradable después de llegar del trabajo y pasar a estar todo el día trabajando en su casa sin la posibilidad de salir a causa de la pandemia, esto lo que logra es desestabilizar en parte su entorno, su estado emocional y conductual, al verse inmerso en una situación de imprevisto a la cual no estaba acostumbrado y que



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

por la pandemia lo llevo a un cambio que desestabilizo a muchas personas en la etapa de cuarentena para mitigar contagios y decesos, llevando a que muchas personas incluyendo los que ayudaron con esta investigación entren en situaciones de estrés, ansiedad como quedo evidenciado en este proyecto, donde muchos por parte de sus empleadores recibían más carga de lo normal, horas extras, falta de un buen lugar para laboral en su hogar, falta de implementos electrónicos, etc. causando la desconformidad de los empleados y llevándolos a desestabilizarse mentalmente y afectando su conducta al verse en esta situación.





8. Conclusiones

Según los resultados obtenidos a modo de conclusiones encontramos que la investigación realizada cumple a cabalidad con los objetivos descritos en este trabajo en cuanto a su objetivo general de describir los cambios producidos por el Trabajo En Casa en la población del conjunto los pinos tras el confinamiento preventivo por la pandemia coronavirus covid-19 (SARS-CoV-2), y sus objetivos específicos los cuales son: Definir los cambios producidos en el campo laboral por el Trabajo En Casa en la población del conjunto Los Pinos, tras el confinamiento por la pandemia coronavirus covid-19 (SARS-CoV-2) e Identificar los impactos, describir y cambios del empleo por la metodología del Trabajo En Casa, del cual esperábamos encontrarnos con variedad de opiniones en cuanto a la modalidad adoptada por el Gobierno ante la medida de prevención y aislamiento del Coronavirus para prevalecer la salud de los empleados por medio de la nueva modalidad que se vio adoptada en el 2020 Trabajo En Casa y que mejor que recibir de primera mano esta información de personas naturales, trabajadoras que vivieron en carne propia esta situación junto con miles de colombianos y demás personas en todo el mundo afectadas por el mismo virus mortal que acabo con la vida de más de 6 millones de personas a nivel mundial.

Esta propuesta surge como interés personal como iniciativa en la misma pandemia del año 2020 provocada por el coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2), en el momento de ver a su alrededor y darse cuenta de cómo un día para otro las cosas pueden cambiar en una gran medida, evidenciando en primera fila el cambio que le causo este virus con sus clases universitarias y



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

laborales a la población del conjunto del barrio los pinos que se desempeñaban ya en el campo laboral como profesionales en distintas campos y queriendo reconocer y dar a conocer este proyecto, teniendo en cuenta que en Colombia hasta hace dos años no había como tal una Ley que regulara el Trabajo En Casa por medio de proyecto de ley y que gracias a situaciones como estas de improvisado en mayo del 2021 esta Ley llego a Colombia por medio del Decreto de Ley 2088 de mayo 2021, siendo así una ganancia para los colombianos, donde ante una situación ocasional, excepcionales o especiales en cuanto a laboral podremos acudir a esta ley manteniendo nuestros ingresos, empleos, desconexión después de nuestras horas de trabajo, pago de horas extras, ni desmejorando nuestro contrato laboral en caso de presentarse alguna de las situaciones antes mencionadas, donde el empleador nos facilitara las herramientas electrónicas que necesitamos para laborar y cumplir a cabalidad nuestras metas.

Llevamos a cabo este proyecto por medio de investigación con un enfoque cualitativo que nos permitía abarcar la información de la manera que necesitábamos junto con un diseño descriptivo, técnicas y una muestra, que ya habíamos mencionada unas hojas más arriba, lo que nos permitió llegar a las conclusiones por medio de entrevistas individuales abiertas a profundidad e historias de vida; siendo las conclusiones más relevantes el que a la mayor parte de los entrevistados recibieron carga laboral excesiva, más horas de trabajo, estrés por lo laboral y el encierro, falta de interacción social y un lugar adecuado dentro de sus viviendas destinado solo a su trabajo y con las comodidades tanto tecnológicas como ergonómicas.



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





9. Recomendaciones Desde El Trabajo Social.

Esta investigación tiene como objetivo el describir, definir e identificar los cambios ocasionados por la cuarentena y aislamiento preventivo que género que las empresas tanto privadas como públicas tomaran medidas de seguridad para poder guardar la salud de sus trabajadores y así prevenir el contagio ocasionado por el coronavirus Covid-19 (SARS-CoV.2) trasladando sus labores a su sus domicilios, lo que se conoce como Trabajo En Casa; la cual en su momento de inmediatez fue una buena elección para evitar la propagación de este virus, pero, se evidencio que al laborar desde la casa, no se cuenta con un lugar específico dentro del hogar para laborar, el estar encerrado, horas laborales largar y excedidas, no poder salir de la casa, además de no recibir asesoría en cuanto plataformas o herramientas para el desarrollo del trabajo en casa, sin contar con los equipos necesarios para desempeñar mejor la labor, esta situación llevo a generar mucho estrés en los empleados, sumado a la falta de interacciones sociales y ningún acompañamiento por parte de otras profesiones como Trabajo Social y Psicología, por eso en este caso abordaremos algunas recomendaciones para el campo laboral desde la perspectiva del Trabajo Social.

Recomendaciones Del Trabajo Social Desde El Modelo Psicosocial:

- Desde la Administración el Trabajador Social puede lograr que la empresa preste a sus trabajados los equipos necesarios para desempeñar sus labores desde su residencia y brindar auxilio de internet.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

- Trabajar en el área recreativa que se llevara a cabo durante el tiempo libre de manera grupal por medio de viodeollamadas para generar un espacio de armonía y recreación, consiguiendo liberar el estrés al tener interacción social con sus compañeros de trabajo.
- Realizar en compañía del área de Psicología talleres para los empleados y empleadores sobre el manejo del estrés laboral, cuidado de salud en el trabajo en tiempos de pandemia y prevenciones que se deben tener en cuenta en caso de considerar salir o verse en la obligación de hacerlo.
- Brindar desde el Trabajo Social un espacio de asesoría y apoyo en el momento que cada persona lo necesite en caso de algún acontecimiento.
- Verificar que se cumpla con las responsabilidades laborales y no se extienda a más de las 8 horas de trabajo establecidas, como se vio reflejado en esta investigación cuanto a las cargas laborales y el exceso de trabajo.

Recomendaciones Del Trabajo Social Desde La Teoría De Sistema Ecológico.

- Una de las recomendaciones con más relevancia es la de coordinar con el equipo de Sistemas asesorías a las plataformas que se vayan a implementar en este tipo de casos como lo fue el coronavirus Covid-19 (SARS- CoV-2), ya que se evidencio que algunas entidades no suministraron este servicio y los empleados entraron con desconocimiento del uso de estas.
- Trabajar con el área de Salud Ocupacional en cuanto a medidas de pautas activas dentro de sus horas laborales.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

- Coordinar junto con Salud Ocupacional que se garantice los equipos básicos y ergonómicos necesarios en el lugar de trabajo donde se va desempeñar dentro de la casa, buscando un entorno seguro, cómodo, tranquilo que permita el buen desarrollo de sus actividades.
- Coordinar y organizar con las IPS charlas de promoción y prevención con temas que se relacionen en coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2) y demás que se apeguen a la empresa o interés de algunos empleados.
- Hacer seguimiento de las necesidades básicas para el desarrollo de sus actividades laborales en casa.

Recomendaciones Del Trabajo Social Desde EL Modelo Cognitivo – Conductista.

- Brindar asesoría y orientación ante escenarios de dificultad que se presenten en medida para buscar o darles solución en lo más rápido posible, para mitigar cualquier tipo de efecto negativo.
- Hacer seguimiento a los empleados que presenten algún tipo de situación que pueda surgir del encierro ocasionado por el coronavirus e intervenir a nivel familiar e individual.
- Tramitar remisión en caso de que no sea de nuestra competencia y pase a la profesión pertinente para su abordaje adecuado.
- Que se cuente con asesoramiento al personal de trabajo que hayan presentado alguna pérdida familiar dentro del contexto del coronavirus Covid-19 (SARS- CoV-2).
- Garantizar la realización de actividades, talleres o terapias que ayuden a la disminución de estrés laboral.



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Bibliografía

- Anscombe, T. (16 de Marzo de 2020). *Recomendaciones de seguridad para el teletrabajo en tiempos de Covid 19*. Obtenido de <https://www.welivesecurity.com/las/2020/03/16/recomendaciones-seguridad-teletrabajo-covid-19/>
- ANTAD. (15 de Abril de 2020). *Teletrabajo En Tiempos De COVID-19*. Obtenido de Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A. C: <https://antad.net/teletrabajo-en-tiempos-de-covid-19/>
- Ascombe, T. (16 de Marzo de 2020). *Recomendaciones De Seguridad Para El Teletrabajo En tiempos de COVID-19*. Obtenido de Welive Security: <https://www.welivesecurity.com/las/2020/03/16/recomendaciones-seguridad-teletrabajo-covid-19/>
- Ben-Joseph, E. (s.f.). *Coronavirus (COVID-19): ¿Qué significa la cuarentena y el aislamiento?* Obtenido de KidsHealth®: <https://kidshealth.org/es/parents/coronavirus-isolation-quarantine.html>
- Bonilla Castro, E. &. (1995). *Más Allá Del Dilema De Los Métodos* (Tercera ed.). (U. d. Andes, Ed.) Bogotá, Colombia: Grupo Norma. Obtenido de <https://laboratoriociudadut.files.wordpress.com/2018/05/mas-alla-del-dilema-de-los-metodos.pdf>
- Corpoamazonia. (s.f.). *Municipio de Mocoa*. Recuperado el 20 de 02 de 2022, de Corpoamazonia: https://www.corpoamazonia.gov.co/region/putumayo/municipios/Ptyo_Mocoa.html



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Departamento Administrativo De La Funcion Publica. (2021, 28 de Mayo). Departamento Administrativo De La Funcion Publica.

Obtenido de

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=165426

Garro Abarca, V., & Palos Sanchez, P. (8 de Marzo de 2020). *Retos del teletrabajo en tiempos de coronavirus*. Obtenido de The Conversation: <https://theconversation.com/retos-del-teletrabajo-en-tiempos-de-coronavirus-133098>

Gonzales, A. (2002). *Universidad De Las Palmas De Gran Canaria*. Obtenido de Modelos De Actuacion En Trabajo Social.: https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/4/4649/bloque_Modelos.pdf

GUITTERMAN, G. y. (2022). *Arqhys Miscelaneos*. Obtenido de Teoria De Sistemas Ecologico: <https://www.arqhys.com/general/teoria-de-sistema-ecologico.html>

Hamiltom, G. (2002). *Modelo Psicosocial*. Obtenido de ulpgc: https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/4/4649/bloque_Modelos.pdf

Hospitalesangeles. (s.f.). *Informacion Sobre Coronavirus Covid-19*. Obtenido de Hospital Angeles: <https://hospitalesangeles.com/covid-19/articulos/que-es-una-pandemia.php>

Mintrabajo. (12 de Marzo de 2020). *Abecé de las medidas excepcionales, ocasionales y temporales con motivo del COVID-19 para sector público y privado*. Obtenido de Ministerio De Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/marzo/abece-de-las-medidas-excepcionales-ocasionales-y-temporales-con-motivo-del-covid-19>



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225

www.fup.edu.co

Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

- 2020 Ministerio De Trabajo. (2020, 17 de Marzo). *Medidas De Proteccion Al Empleo Con Ocasion De La Fase De Contencion De Covid-19 Y De La Declaracion De Emergencia Sanitaria.* (M. D. Trabajo, Ed.) Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
- 2020 Ministerio Del Trabajo. (2020, 27 de Marzo). *Decreto Legislativo N° 488.* Coronavirus Colombia. Obtenido de https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/docs/decretos/mintrabajo/123_decreto488.pdf
- 2020 Ministerio De Trabajo. (2020, 31 de Marzo). *Decreto Legislativo N° 500.* Coronavirus Colombia. Obtenido de https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/docs/decretos/mintrabajo/162_decreto_500_2020.pdf
- 2020 Mintrabajo. (2020, 02 de Junio). *Circular 0041.* Ministerio De Trabajo. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222>
- Ministerio Del Trabajo. (2020, 03 de Junio). *Decreto Legistativo 770.* Presidencia De La Republica De Colombia. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20770%20DEL%203%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

2022 Ministerio De Trabajo. (2022, 13 de Enero). *Circular Conjunta*
00000004. Ministerio De Salud. Obtenido de

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Circular%20Conjunta%20No.004%20de%202022-.pdf

Mocoa Putumayo. (20 de 02 de 2022). *Informacion Del Municipio*. Recuperado el 2022, de
Alcaldia Municipal De Mocoa: <https://www.mocoa-putumayo.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx>

NIH. (16 de Junio de 2022). *Virus*. Obtenido de National Human Genome Research Institute:
<https://www.genome.gov/es/genetics-glossary/Virus>

Niño, Y. (Marzo de 2021). *Una Alternativa Para Situaciones Ocasionales, Excepcionales O Especiales*. Obtenido de Consejo Colombiano De Seguridad: <https://ccs.org.co/ley-de-trabajo-en-casa-en-colombia/>

Núñez, J. (04 de Enero de 2022). *Historias De Vida: Una Metodología De Investigación Cualitativa Que Sigue Vigente*. Obtenido de Delfino: <https://delfino.cr/2022/01/historias-de-vida-una-metodologia-de-investigacion-cualitativa>

OMS. (s.f.). *Coronavirus*. Obtenido de Organización Mundial De La Salud: <https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus>

P.T. (27 de Septiembre de 2020). *Teletrabajo y Otras Claves Para La Continuidad De Los Negocios*. Obtenido de Putumayo Extra: <https://extra.com.co/zona-pacifico-sur/putumayo>

Parra Orduz, L. M. (Marzo de 2020). *El Trabajo En Casa En Tiempos De COVID-19. El Papel Del Líder Del Equipo*. Obtenido de Consejo Colombiano de Seguridad:



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225

| www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

<https://ccs.org.co/el-trabajo-en-casa-en-tiempos-de-covid-19-el-papel-del-lider-del-equipo/>

Payne, M. (1995). *Teorías Contemporáneas Del Trabajo Social* (5 ed.). Barcelona: Paidós Iberica.

Obtenido de <https://trabajosocialaquiyaahoraonline.files.wordpress.com/2020/07/teorias-contemporaneas-del-trabajo-social.pdf>

Payne, M. (1995). *Teorías Contemporáneas Del Trabajo Social: Una Introducción Crítica*. Barcelona: Grupo Planeta (GBS).

Perez, M. (27 de Junio de 2021). *Convivencia*. Obtenido de Concepto Definición: <https://conceptodefinicion.de/convivencia/>

Presidencia De La Republica. (2020, 17 de Marzo). *Decreto 417*. Coronavirus Colombia. Obtenido de https://coronaviruscolombia.gov.co/covid-19/docs/decretos/general/51_Presidencia_Decreto_417.pdf

Prevecon. (13 de 04 de 2018). *El Estrés Laboral: Definición, Causas, Consecuencias Y Cómo Prevenirlo*. Obtenido de Prevecon, Seguridad Y Salud Del Medio Ambiente: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

Qualtrics. (s.f.). *Investigación Cualitativa*. Obtenido de Qualtrics XM: <https://www.qualtrics.com/es-la/?rid=ip&prevsite=es&newsite=es-la&geo=BR&geomatch=es-la>

QuestionPro. (s.f.). *¿Qué Es El Muestreo Por Conveniencia?* Obtenido de QuestionPro Software De Encuestas: <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-por->



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia
PBX (57-2) 8320225

www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Vargas, M. (1 de Julio de 2021). *¿Qué es el Ambiente Laboral?*

Obtenido de Great Place To Work:

<https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>

Woods, H. y. (04 de Octubre de 2017). *prezi*. Obtenido de Modelo Psicosocial:

<https://prezi.com/wplgkldv-u8/modelo-psico-social/>

uao.libguides. (01 de 03 de 2022). *Universidad Autonoma De Occidente*. Obtenido de

uao.libguides: <https://uao.libguides.com/Citar-referenciar-apa-icontec-ieee/APA7a-ed>





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Anexos

Anexo A. Entrevista

Entrevista N° _____ **Hora:** _____ **Fecha:** _____

Solicitamos su valiosa colaboración diligenciando esta entrevista y/o aportando información de la manera más sincera posible. La información recogida será confidencial y se usará exclusivamente para fines investigativos.

I. Información Personal.

NOMBRES :		APELLIDOS:	
IDENTIFICACION TIPO() NUMERO:		EDAD:	SEXO:
LUGAR DE NACIMIENTO:		FECHA DE NACIMIENTO:	
DIRRECCION DE RESIDENCIA:		TELEFONO:	
		CELULAR:	
CORREO ELECTRONICO:			
ZONA RESIDENCIAL:	URBANA:	RURAL:	MUNICIPIO DE RESIDENCIA:
NIVEL EDUCATIVO MARCAR CON UNA (X)			
NINGUNO () PRIMARIA() SECUNDARIA() BACHILLER() TECNICO() PROFESIONAL()			
OTRO()			
CUAL: _____			
OCUPACION ACTUAL:		PROFESION:	



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225

| www.fup.edu.co

| Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

ESTADO CIVIL MARCAR CON UNA (X) CASADO/A() SEPARADO/A() SOLTERO/A() UNION LIBRE() OTRO()
¿A QUE GRUPO ETNICO PERTENECE? MARCAR CON UNA (X) INDIGENA() MESTIZO() AFRODENCEDIENTE() OTROS() CUAL: _____

2. Conocimientos Sobre El Trabajo En Casa.

- ¿Cómo definiría usted el trabajo en casa?
- ¿Cuál es su opinión del proyecto de ley de trabajo en casa? (Ley 2088 De 2021).
- ¿Qué tipo de asesoría recibió usted para empezar esta nueva modalidad de Trabajo En Casa?
- ¿Para usted cuales son los beneficios de trabajar en casa?

3. Cambios Del Trabajo En Casa Por Causa Del Covid-19 (SARS-CoV-2).

- ¿Cómo asumió el cambio de trabajar en oficina a pasar a trabajar en su casa?
- ¿Qué desafíos ha encontrado a la hora de trabajar en casa?
- ¿Cómo cree que ha modificado la carga laboral el trabajo en casa a causa del Coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2)?
- ¿Qué ventajas y desventajas encuentra en esta modalidad de trabajo tras la pandemia causada por el coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2)?



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán



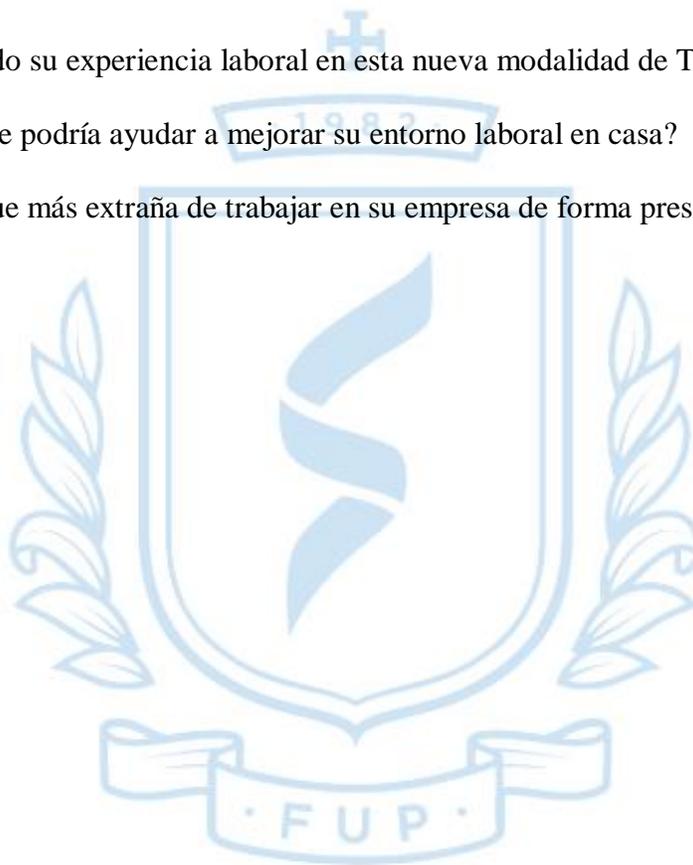


FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

- ¿Cuáles son los aspectos que considera que le costaron más trabajo al adaptarte a la nueva realidad de Trabajo En Casa?

4. Desde Su Estado Emocional.

- ¿Cómo ha afectado este cambio en su entorno familiar en cuanto a su campo laboral?
- ¿Cómo ha sido su experiencia laboral en esta nueva modalidad de Trabajo En Casa?
- ¿Qué cree que podría ayudar a mejorar su entorno laboral en casa?
- ¿Qué es lo que más extraña de trabajar en su empresa de forma presencial?





Anexo B. Entrevista 1.

Conocimientos Sobre El Trabajo En Casa.

1. ¿Cómo definiría usted el trabajo en casa?

El trabajo que se realiza desde el domicilio sea este una casa, apartamento y habitación, haciendo uso o no de las tecnologías de la información y la comunicación.

2. ¿Cuál es su opinión del proyecto de ley de trabajo en casa? (Ley 2088 De 2021).

Que garantiza la continuidad laboral de los trabajadores que por algún motivo deben suspender sus funciones en las instalaciones de la oficina o empresa, siendo esta una garantía para su derecho al trabajo.

3. ¿Para usted cuales son los beneficios de trabajar en casa?

Ahorro en gastos de transporte, alimentación, ahorro de tiempo en desplazamientos, más tiempo para cuidar de la familia, no exposición a factores de riesgo o enfermedades contagiosas como el Covid-19, más autonomía laboral y menos subordinación.

4. ¿Qué tipo de asesoría recibió usted para empezar esta nueva modalidad de trabajo en casa?

No, no recibe capacitación alguna, en cuanto a modalidades de trabajo en casa, en mi caso mi aprendizaje fue autónomo sin ninguna intervención por parte de la SDS.

Cambios Del Trabajo En Casa Por El Coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2).

5. ¿Cómo asumió el cambio de trabajar en oficina a pasar a trabajar en su casa?



Al principio muy bien, después algo agobiante por la falta de interacción social con los demás compañeros.

6. ¿Qué desafíos ha encontrado a la hora de trabajar en casa?

El desafío más grande es la disciplina, ya que al manejar el tiempo uno mismo y con tantas distracciones en la casa, es fácil perder la concentración en las tareas laborales.

7. ¿Cómo cree que ha modificado la carga laboral el trabajo en casa a causa del Coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2)?

En cuanto a la carga laboral no tanto, más bien en disminuir el estrés de tener a los supervisores o jefes encima, dado que el trabajo en casa da un poco de autonomía.

8. ¿Qué ventajas y desventajas encuentra en esta modalidad de trabajo tras la pandemia causada por el coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2)?

Ventajas: autonomía laboral, manejo del tiempo, ahorro en tiempo y dinero, mayor tiempo con mi hijo. Desventajas: falta de interacción social, no disponer de herramientas que faciliten la labor, distracciones familiares.

9. ¿Cuáles son los aspectos que considera que le costaron más trabajo al adaptarte a la nueva realidad de Trabajo En Casa?

La falta de interacción social, ya que hace parte fundamental del rol como trabajador y más cuando el trabajo debe hacerse en equipo.

Desde Su Estado Emocional.

10. ¿Cómo ha afectado este cambio en su entorno familiar en cuanto a su campo laboral?



no mucho, siempre se ha tratado de tener a la familia unida y me han ayudado con el cuidado de mi hijo y de las labores escolares

de él.

11. ¿Cómo ha sido su experiencia laboral en esta nueva modalidad de Trabajo En Casa?

Para mi buena, ya que pude descubrir una nueva forma de trabajo que no se pensaba iba a llegar o a tener tan temprano en mi vida laboral. Pero el estrés que se maneja por el encierro provocado por el coronavirus también afecta en su momento, porque al menos en modalidad de trabajo normal sin cuarentena uno puede salir y realizar otras actividades.

12. ¿Qué cree que podría ayudar a mejorar su entorno laboral en casa?

El contar con las herramientas adecuadas, con mecanismo que garanticen la comunicación de doble vía y con capacitaciones que impulsen el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

13. ¿Qué es lo que más extraña de trabajar en su empresa de forma presencial?

La interacción con lo demás, porque no es lo mismo la comunicación que se maneja dentro de la oficina a la distancia y el trabajo en equipo o de campo.



Conocimientos Sobre El Trabajo En Casa.

1. ¿Cómo definiría usted el trabajo en casa?

Como un cambio de ambiente, con las mismas responsabilidades.

2. ¿Cuál es su opinión del proyecto de ley de trabajo en casa? (Ley 2088 De 2021).

Es una herramienta muy útil, permitió seguir sufriendo un sustento económico y una ocupación, cumpliendo con las actividades designadas por el empleador.

3. ¿Para usted cuales son los beneficios de trabajar en casa?

El no pago de transporte para desplazamientos, disminución del estrés laboral, desarrollo de conocimientos tecnológicos y plataformas digitales

4. ¿Qué tipo de asesoría recibió usted para empezar esta nueva modalidad de trabajo en casa?

Asesoría técnica por parte de un ingeniero de sistemas sobre el manejo remoto de mi puesto de trabajo.

Cambios Del Trabajo En Casa Por Causa Del Coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2).

5. ¿Cómo asumió el cambio de trabajar en oficina a pasar a trabajar en su casa?

En un principio incómodo, ya que las relaciones interpersonales son fundamentales, pero con el tiempo me fui adaptando a la nueva modalidad de trabajo.

6. ¿Qué desafíos ha encontrado a la hora de trabajar en casa?



Aumento del sedentarismo por todo el día estar sentado al trabajar directamente desde la casa y el acceso a los archivos de la oficina que la tenía a la mano en el momento que los requería.

7. ¿Cómo cree que ha modificado la carga laboral el trabajo en casa a causa del Coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2)?

Para mí, mi trabajo aumento considerablemente, ya que estaba relacionada con la salud, en la supervisión de los hospitales.

8. ¿Qué ventajas y desventajas encuentra en esta modalidad de trabajo tras la pandemia causada por el coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2)?

Desventajas: el sedentarismo y la necesidad de información física, y las Ventajas: son el manejo autónomo del tiempo y acceso a nuevas tecnologías para realizar mi trabajo.

9. ¿Cuáles son los aspectos que considera que le costaron más trabajo al adaptarte a la nueva realidad de Trabajo En Casa?

El volver a la vida cotidiana, sin usar tapabocas, el temor a nuevos virus.

Desde Su Estado Emocional.

10. ¿Cómo ha afectado este cambio en su entorno familiar en cuanto a su campo laboral?

El encierro genera otro tipo de estrés, que afecta la convivencia familiar.

11. ¿Cómo ha sido su experiencia laboral en esta nueva modalidad de Trabajo En Casa ?

Ante todo, esto eh enriqueció conocimientos, diversifiqué el mercado laboral, desarrollé habilidades publicitarias. No todo fue malo, aparte de las necesidades laborales y físicas, se logró aprender a adaptarse a situaciones de emergencia.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

12. ¿Qué cree que podría ayudar a mejorar su entorno laboral en casa?

Los profesionales en salud ocupacional con sus pausas activas, ampliando el conocimiento en actividades que reduzcan el estrés.

13. ¿Qué es lo que más extraña de trabajar en su empresa de forma presencial?

Las relaciones interpersonales, el socializar con las personas y las facilidades que uno tiene al estar en ella, con los equipos, documentos y agilidad.





Conocimientos Sobre El Trabajo En Casa.

1. ¿Cómo definiría usted el trabajo en casa?

Cómo unas alternativas a los cambios actuales de trabajo remoto, aunque en mi caso fue algo complicado por qué las supervisiones de obras son 100% presenciales.

2. ¿Cuál es su opinión del proyecto de ley de trabajo en casa? (Ley 2088 De 2021).

Personalmente permitió crear las normativas para poder limitar el tiempo y una manera de poder legalizar el componente del trabajo virtual.

3. ¿Para usted cuales son los beneficios de trabajar en casa?

Favorece a una menor ocupación de transporte, por la parte económica ayuda a evitarse costos de transporte, comida etc. Pero principalmente se puede decir que beneficios muchos, pero principalmente pienso que la parte económica y de logística en las empresas.

4. ¿Qué tipo de asesoría recibió usted para empezar esta nueva modalidad de trabajo en casa?

En mi campo fue algo complejo, por qué las obras se cerraron por más de un año, los cuales fue imposible visitar o por lo menos tratar de trabajar, pese al cambio se tomó la decisión de crear ese espacio de internación virtual con el objetivo de fortalecer la parte psicología del equipo y trabajadores, la ayuda por parte de la psicología fue vital para avanzar en la nueva normalidad.

Cambios Del Trabajo En Casa Por Causa Del Coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2).

5. ¿Cómo asumió el cambio de trabajar en oficina a pasar a trabajar en su casa?



Pese que no fue fácil por la rutina, además fue complicado poder separar el espacio entre vivienda y trabajo, lo cual personalmente me generó estrés, y al principio fue algo complicado, todo cambio es bueno mientras uno lo sepa separar y administrar el espacio y tiempo.

6. ¿Qué desafíos ha encontrado a la hora de trabajar en casa?

Problemas de red, estrés, fue complicado por estar sentado todo el día, generó dolores de espalda cansancio laboral y ansiedad.

7. ¿Cómo cree que ha modificado la carga laboral el Trabajo En Casa a causa del Coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2)?

En mi caso se duplicó el trabajo por todos los cambios que se presentaron en el confinamiento y eso que se detuvieron las construcciones, pero aun así el trabajo se incrementó.

8. ¿Qué ventajas y desventajas encuentra en esta modalidad de trabajo tras la pandemia causada por el coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2)?

Ventajas: trabajar sin presión, una modalidad cómoda y desventajas: estrés, ansiedad problemas de red.

9. ¿Cuáles son los aspectos que considera que le costaron más trabajo al adaptarte a la nueva realidad a causa del Trabajo En Casa?

Siento que fue de nuevo retomar la rutina, ya que se la modalidad virtual favorecía ese trabajo remoto y permitía esa practicidad en el trabajo, una vez que se terminó, los aspectos que dificultó retomar fue tratar de manejar los protocolos, el distanciamiento, el cierre de muchos proveedores entre otros aspectos vitales para el desarrollo de mi función.



Desde Su Estado Emocional.

10. ¿Cómo ha afectado este cambio en su entorno familiar en cuanto a su campo laboral?

Fue difícil convivir con mi pareja, muchas discusiones problemas tanto económico como de pareja, el cambio fue drástico que nos alejó dando así una ruptura después de 13 años de relación.

11. ¿Cómo ha sido su experiencia laboral en esta nueva modalidad de Trabajo En Casa?

En los tiempos actuales, se ha convertido en algo normal, obviamente los protocolos y demás medidas siempre me es raro, pero todo es un proceso de adaptación, y esta nueva modalidad, nos enseña que debemos estar preparados para cualquier enfermedad o pandemia que cambian las reglas de nuestras vidas.

12. ¿Qué cree que podría ayudar a mejorar su entorno laboral en casa?

Una buena conexión a internet, un trabajo moderado, tiempos pactados con el empleador, pero sobre todo fortalecer la parte psicológica y familiar de los trabajadores.

13. ¿Qué es lo que más extraña de trabajar en su empresa de forma presencial?

El contacto con las personas, la experiencia social, las relaciones interpersonales que se genera, el cambio de espacio, siempre hay factores importantes, pero para mí estos aspectos son valiosos para el buen desarrollo de los individuos



Anexo E. Historia de vida 1.

La docente en pedagogía infantil del colegio Victoria Regia define el Trabajo En Casa: como una alternativa para continuar con sus labores en tiempos de pandemia. y nos da su opinión acerca del Proyecto de Ley 2088 De 2021 de Trabajo En Casa donde para ella es Una excelente alternativa para los trabajadores con contrato que en algún momento tengan que pasar a laborar de su oficina a su casa; además nos cuenta su historia de cómo fue pasar de las aulas del colegio en el que dictaba clases de lunes a viernes todo el día de forma presencial, a pasar a dictar clases desde su apartamento con su computadora, partiendo que entre los beneficios que vio al trabajar desde su hogar en tiempos de pandemia fue aislarse de contraer el coronavirus tanto para ella como para sus estudiantes, en cierta medida veía como ventaja estar en la comodidad de su casa ya que tenía muchas cosas a la mano como el contar con el apoyo de su familia y que a su vez se le mezclaba esta con lo laboral y el ahorro que hacía en cuanto a transporte al ya no desplazarse en su moto al colegio. El Colegio Victoria Regia, ubicado en el barrio el olímpico le brindo asesoría para el manejo de las nuevas plataformas y programas que iban a implementar para no perder continuidad en las clases a los niño/as que asisten a esta institución privada, logrando así que el año de los estudiantes no se viera afectado o perdido; aun así, el cambio que tuvo que asumir al acostumbrarse al trabajar desde su casa fue difícil y costo más trabajo, pues nunca antes había dictado clases de manera virtual por medio de plataformas con las cuales el contacto era cero, y de las cuales no conocía y que a la vez ella tenía la labor de informarle y explicarle a los padres y madres de familia que pasaban a explicarle a sus hijos, la nueva modalidad que el colegio había escogido para dar continuidad a las clases, pero que poco a



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

poco se fue acostumbrando a esta forma de trabajo junto con sus estudiantes que la hacían más reconfortante cada día. Tener un espacio para su trabajo en su apartamento fue uno de los desafíos más grandes que se encontró en esta cuarenta en el 2020 causada por el coronavirus, ya que al estar laborando desde su casa mezclaba el trabajo y el hogar porque este último lo veía como su lugar de descanso después de una larga jornada laboral, lo cual al estar dentro del él y ver que sus espacio de descanso era el mismo de trabajo le generaba estrés y veía la necesidad de tener un lugar determinado para su trabajo con el cual no contaba en ese momento por lo que vivía en un apartamento; otra dificultad que encontraba esta docente era la interacción física con sus estudiantes, ya que se sabe que al trabajar con niños pequeños estos se distraen muy fácilmente y el verlos por pantalla distraídos necesita de ayuda por parte de los padres o algún familiar que este al pendiente de ellos y así poder brindar la clase como si estuvieran en su aula del colegio, haciendo que la carga laboral se incremente el doble por esta nueva forma de dar clases para garantizar la salud de todos, siendo esta una ventaja en la pandemia junto con el contar con un trabajo y seguir recibiendo ingresos para su sustento y el de su familia, pero a la vez ve la desventaja de esta modalidad de Trabajo En Casa la falta de interacción con los niños que es imprescindible en esta etapa de educación; el encierro también jugaba en contra porque no poder salir de casa a distraerse como solía hacerlo antes también es un generador de estrés, y por ultimo como desventaja el no tener un sitio que sea solo para su trabajo con todas las comodidades ergonómicas que se requiere en estos casos. Aun así, su experiencia en la modalidad de Trabajo En Casa que al principio era poca, paso a ser gratificante con el tiempo, porque vio que lo que estaba haciendo en cuanto a sus clases de que



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

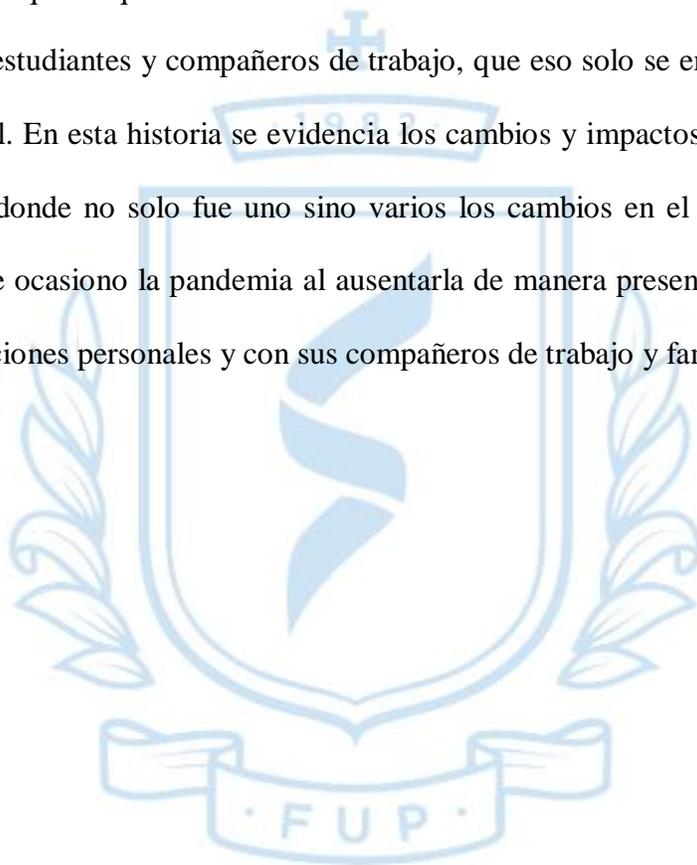
PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

sean dinámicas para los niño/as que no se aburran y no pierdan el interés en el colegio se estaban cumpliendo, como en las clases presenciales y logrando que cada uno de sus estudiantes culminara su año satisfactoriamente. Pero a pesar de todas las dificultades y situaciones de estrés que se presentaron en esta modalidad nos deja en conocimiento que lo que más extrañaba en ese año del 2020 era el contacto humano, la interacción con sus estudiantes y compañeros de trabajo, que eso solo se encuentra en el colegio de manera presencial. En esta historia se evidencia los cambios y impactos por los que tuvo que pasar esta docente, donde no solo fue uno sino varios los cambios en el campo laboral por el Trabajo En Casa que ocasiono la pandemia al ausentarla de manera presencial de sus clases con sus estudiantes, relaciones personales y con sus compañeros de trabajo y familiares.





Anexo F. Historia de vida 2.

Nuestra segunda historia de vida, es de la auxiliar de proyectos de la empresa Coorpoamazonia ubicada en el barrio obrero 2 etapa, donde nos da su definición de Trabajo En Casa, la cual la describe de la siguiente forma: Es una modalidad que permite a los empleadores y/o contratistas llevar a cabo labores empresariales, descritos bajo un contrato inicial, cuyas actividades las puede desarrollar desde el hogar, siempre y cuando se logren las metas establecidas; vemos que tiene conocimiento en cuanto a la definición, pero a la vez no tiene muy claro en que se basa como tal la Ley de Trabajo En Casa 2088 De 2021, siendo esta su opinión: Es una ley que favorece una parte de la población trabajadora, debido a que permite desarrollar las actividades desde casa sin necesidad de ser obligación el desplazamiento al lugar de trabajo, esto permite que personas que viven en extremos lugares, eviten perder el tiempo de desplazamiento y este pueda ser utilizado en el desarrollo de las actividades. Desconociendo un poco todos los derechos y garantías que tiene esta en caso excepcional de que se presente una situación como lo sucedido en el año 2020 que ocasiono el coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2) como medida preventiva en todo el país a una cuarentena en sus respectivas viviendas. Por otro lado, la administradora nos relata que ve como beneficio de Trabajo En Casa el ahorro de transporte debido a que su lugar de residencia es lejano, lo cual en algunas ocasiones originaba que llegara tarde, pero con la modalidad que adopto el gobierno en Colombia al pasar el trabajo a la casa esto ya no fue un problema, sino más bien un beneficio, pues le permitió ahorrar dinero. También nos narra que, al trasladar el trabajo a su casa, no conto con ningún tipo de asesoría por parte de la empresa en la que labora, todo fue por su cuenta el adaptarse a la nueva modalidad de su trabajo, esto



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

generándole gran impacto y estrés en sus principios de cuarenta, haciendo que el cambio sea difícil, porque asumir este cambio fue complicado teniendo en cuenta que ya estaba acostumbrada a trabajar en su empresa, con su equipo de trabajo, a estar socializando todos los días y que de un momento a otro pase a cuarentena junto con su trabajo en su mismo lugar de residencia lo hacía complejo, teniendo en cuenta que se encontraba con unos desafíos que cambiaron su metodología de trabajar y diferenciar las responsabilidades del hogar y de su oficina, porque al tener las dos en el mismo lugar en ocasiones estas se solían mezclar, por el pensar que el estar trabajando desde casa tenía más tiempo y podría hacer varias cosas a la vez, sin ver que obligatoriamente estas se tienen que separar para lograr un buen desempeño laboral; anexo a esto otra dificultad con la que también contaba era con el servicio de internet, ya que al vivir en una zona retirada el internet suele fallar muchas veces y es un servicio muy necesario dentro de esta nueva modalidad el contar con un excelente servicio de internet. Al encontrarse en este lado de la pandemia evidencio como cambio la carga laboral excesiva y el horario de más de ocho horas de trabajo, llevándola a trabajar hasta altas horas de la noche para cumplir con los requerimientos que le exigía su empresa, modificando la carga laboral reglamentada por la ley: esto aparte de ser un cambio muy grande también es una desventaja que se presenta en el Trabajo En Casa, junto la perdida de las relaciones interpersonales al estar aislado, sin mencionar la falta de equipos que se necesitan, la comunicación inmediata con los jefes y compañeros ante algunos trámites, manejo de formatos financieros, lo cual no se vería afectado en forma presencial. También se logra identificar que al estar mezclado el trabajo en casa con la familia, por el alto exceso laboral que se le impuso, causo que se aislara de sus familiares por



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

trabajar más de las ocho horas laborales, haciendo que sus padres noten el estrés que empezó a manejar por estos hechos mencionados anteriormente, logrando que salga más cansada de trabajar en su casa que en su propia empresa. Continuando con su experiencia laboral en esta modalidad de Trabajo En Casa ratifica que la modalidad fue medianamente satisfactoria, porque le permitió emplear conexiones virtuales en tiempos específicos para llevar a cabo soluciones a ciertas actividades, con carga laboral recargada y que para mejorar su entorno laboral en casa se deberían definir tiempos dedicados al desarrollo de actividades laborales, así como los momentos en familia, y una debida explicación de las nuevas plataformas. Terminando esta historia de vida de la administradora finalizamos mencionando que lo que más extrañaba de trabajar en forma presencial en la cuarentena preventiva del 2020 ocasionada por virus coronavirus (SARS-CoV-2) fue la falta de integridad con el equipo de trabajo, ya que esta se vio afectada al volver a la normalidad, viendo la división de los grupos de trabajo y el tomar decisiones paso a ser más complejo.



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





Anexo G. Historia de vida 3.

Por su parte el auxiliar contable que trabaja en la empresa de energía nos cuenta que asumir el cambio de trabajo en su casa fue un poco difícil para el esta situación por el encierro, el no poder salir de la casa, como lo hacía antes para distraerse como en los días que salía cansado del trabajo y el no compartir con sus compañeros de equipo; pero a diferencia de otros, la empresa de energía si le brindo asesoría por parte del área de sistemas para manejar la nueva plataforma remota y así poder laboral sin complicaciones desde su casa, lo cual le fue de mucho ayuda para desempeñar su tarea , pero si evidencio cambios en cuanto a no tener un lugar adecuado para desarrollar su trabajo y así separar lo laboral con lo del hogar, no contar con las comodidades de escritorio y silla ergonómica, también el no tener todo a la mano como en la oficina en cuanto firmas e información inmediata, porque la virtualidad es buena y favorece al empleado y empleador, pero, no agiliza en ocasiones todo de inmediato como se necesita en casos de aprieto por alguna circunstancia imprevista, las interacciones con su equipo de trabajo era una de las cosas que también veía como un cambio grande, pues él se considera una persona alegre, cómica y generar un ambiente agradable con su compañeros de trabajo; pero para el Contador esta experiencia con el Trabajo En Casa fue corta, pues se vio obligado a volver de manera presencial a la empresa de energía a las tres semanas de empezar la cuarentena preventiva como medida de seguridad a la salud por el coronavirus Covid-19 (SARS-CoV-2), manteniendo medidas cada vez que salía de su casa a la oficina y viceversa, llevando consigo siempre alcohol y tapabocas, de igual manera la empresa de energía adopto los protocolos de prevención que solicitaba la Secretaria De Salud y cada pasillo y oficina contaba con alcohol, gel antibacterial y tapabocas, etc. Logrando



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

así que salga del estrés y las incomodidades que tenía en su casa para trabajar. Por ultimo nos definió que el Trabajo En Casa es una opción que se puede llevar a cabo como si estuviera en la oficina, porque se desempeñaría casi de la misma forma como en lo presencial y en cuanto a su opinión al Proyecto de Ley 2088 de 2021 nos menciona que no cambia las condiciones de poder seguir laborando o desmejorando el salario.



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

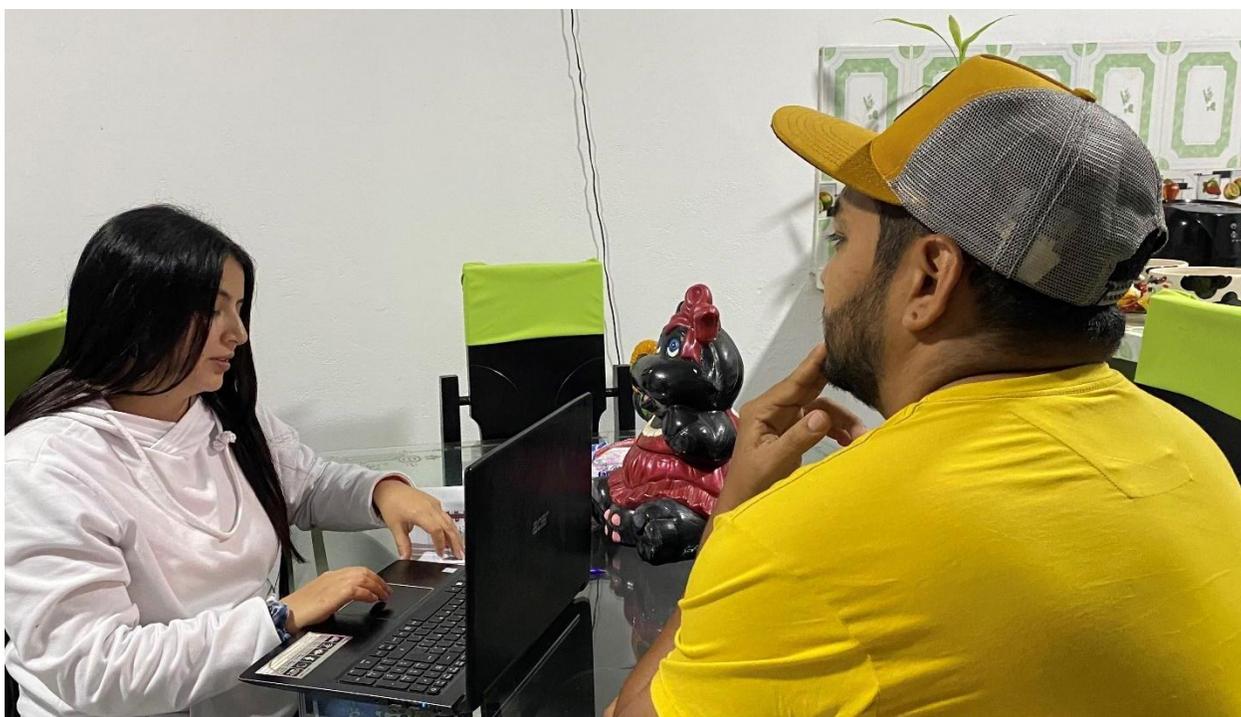
PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Anexo H. Fotos De Las Entrevistas.



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán

