

Bienestar Laboral en el Teletrabajo

**Autoras:
Shadia Bayter Morales
Ana Alejandra Pérez**

Pregrado en Administración de Empresas

Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA

Bogotá

2021

Bienestar Laboral en el Teletrabajo

Autoras:

Shadia Bayter Morales

Ana Alejandra Pérez

Tutor:

Rodrigo Arturo Zarate Torres

Pregrado en Administración de Empresas

Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA

Bogotá

2021

Tabla de contenido

Resumen	7
Introducción	8
1. Revisión de la literatura	19
1.1. Marco teórico	19
1.1.1. Teletrabajo	23
1.1.2. Desmotivación	24
1.1.3. Problemas en la salud	25
1.1.4. Falta de espacios aptos	26
1.1.5. Falta de herramientas electrónicas	27
1.1.6. Teletrabajadores	28
2. Metodología de la investigación	29
2.1. Tipo de investigación	29
2.2. Enfoque	30
2.3. Muestra	30
2.4. Diseño metodológico	31
2.4.1. Fases de desarrollo de la encuesta y entrevistas	31
2.4.2 Variables de investigación	32
2.4.3 Fuentes de información e instrumentos de recolección de datos	33
3. Desarrollo de trabajo de campo	34
3.1. Se identificó qué aspectos positivos y negativos ha generado el teletrabajo en los empleados	36
3.2. Se determinaron las herramientas necesarias para el buen desarrollo de la actividad laboral remota	41
3.3. Se identificó si el teletrabajo ha generado problemas de salud en los teletrabajadores.	44
3.4. Se identificó si la virtualidad y aislamiento ha generado agotamiento e insatisfacción en los trabajadores.	46
3.5. Se pudo analizar si el teletrabajo y las empresas han dejado a un lado la calidad de vida y el bienestar de sus trabajadores.	48
3.6. Se identificó si la virtualidad ha generado aprovechamiento del tiempo personal en sus trabajadores.	51
3.7. Se determinó si el trabajo remoto le da facilidad de ejercer las labores a los trabajadores.	54

Recomendaciones	55
Conclusiones	58
Referencias	61

Tabla de gráficos

Figura 1. ¿La modalidad de teletrabajo le agrada?	36
Figura 2. Si respondió que sí, ¿Por qué?.....	37
Figura 3. Si respondió que no, ¿Por qué?	39
Figura 4. ¿Le fueron entregadas herramientas para realizar su actividad laboral remota?....	41
Figura 5. Si respondió que sí, ¿Qué elementos le fueron entregados?	42
Figura 6. Debido al teletrabajo ha padecido	44
Figura 7. ¿El teletrabajo ha disminuido su proactividad e iniciativas dentro de la empresa?46	
Figura 8. ¿Su empresa ha generado espacios de cercanía o bienestar en el teletrabajo?.....	48
Figura 9. Si respondió que sí, ¿Cuáles actividades?	49
Figura 10. ¿El teletrabajo le ha permitido tener flexibilidad en su tiempo personal?	51
Figura 11. ¿Qué actividades puede realizar ahora con el teletrabajo que antes no?.....	52

Tabla de Tablas

Tabla: 1 Preguntas/Variables	32
Tabla: 2 Metodología.....	33

TABLA DE ANEXOS

Anexo 1. Encuesta: Bienestar Laboral en el Teletrabajo.....	66
Anexo 2. Entrevistas.....	71

Resumen

El objetivo de la siguiente monografía de investigación es analizar las repercusiones que genera el teletrabajo en los trabajadores. Para lograr identificar las repercusiones que genera el teletrabajo en los empleados, se comenzó por indagar acerca de esta modalidad de trabajo la cual está implementada en el país desde el 2008, de igual forma, se indago acerca de su regulación, implementación, deberes y derechos tanto del empleador como del empleado. Para lograr entender esta monografía de investigación fue crucial entender y analizar la modalidad de trabajo mencionada anteriormente, teniendo en cuenta que a raíz de la situación actual generada por la pandemia del Covid-19 muchas de las empresas fueron obligadas a migrar a la virtualidad para poder seguir realizando sus labores, y la aplicación de esta modalidad de trabajo aumentó. De igual forma se indagó acerca de la perspectiva de los trabajadores los cuales realizan su actividad laboral de forma remota, sus opiniones y vivencias por medio de una encuesta y una serie de entrevistas virtuales.

Para la realización de esta monografía de investigación, fue determinante contar con la información brindada por los trabajadores que realizan sus actividades laborales por medio de la modalidad de teletrabajo, se analizaron las respuestas obtenidas de la encuesta y entrevistas junto con dos estudios realizados acerca de las repercusiones generadas por el teletrabajo, para así finalmente poder analizar los resultados de la implementación de esta modalidad y concluir acerca de los pros y contras que identifican los empleados de esta modalidad de trabajo.

Palabras claves: Teletrabajo, remoto, repercusiones, Covid-19, virtualidad.

Introducción

Como planteamiento del problema de esta investigación tenemos que el teletrabajo es una modalidad de trabajo deslocalizada y remunerada en donde el trabajador lleva a cabo su actividad laboral fuera de las instalaciones de su lugar de trabajo. Para su desarrollo es importante que el empleador provea como soporte las tecnologías de la información (TIC) para que el trabajador pueda llevar a cabo su actividad laboral y de igual forma pueda mantener una comunicación fluida con la empresa (Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, 2020). Esta forma de trabajo se implementó en Colombia en el año 2008, mediante el Artículo 2, Ley 1221, “por el cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.” (Desarrollo Económico, 2009). Existen tres modalidades de teletrabajo, el teletrabajo autónomo, en donde empleados o independientes desarrollan sus tareas ejecutándose desde cualquier lugar escogido, el teletrabajo suplementario, en donde los trabajadores se rigen por un contrato laboral en donde se estipula que el desarrollo de su actividad laboral es alterna, lo que quiere decir que al menos dos días a la semana teletrabaja y los otros días lo hace en la oficina y el teletrabajo móvil, en donde los trabajadores utilizan dispositivos móviles para desarrollar sus tareas, pueden estar fuera de la oficina y no tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas (Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, 2020).

El teletrabajo es considerado como una forma flexible que permite desarrollar la actividad laboral desde cualquier lugar en donde el trabajador tenga acceso a los elementos necesarios para desarrollarlo. Esta modalidad de trabajo se caracteriza por ser adaptable, brindándole a las personas horarios flexibles para su desarrollo, asimismo, da la oportunidad de que los trabajadores tengan acceso a una amplia variedad de herramientas tecnológicas para desarrollarlo como lo son dispositivos propios o dispositivos no comunes entregados por la

empresa como tablets, computadoras, etc. La evaluación de esta modalidad se hace por resultados y no por sistemas de monitoreo comunes, de igual forma esta modalidad hace que las reuniones laborales sean ilimitadas, con un aforo ilimitado, permitiéndole a los participantes reunirse con personas en cualquier lugar del mundo (Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, 2020).

Esta modalidad se presta para llevarse a cabo en situaciones normales y ante eventualidades. A raíz de la eventualidad generada por el Covid-19, las empresas debieron migrar a sus trabajadores a esta modalidad de trabajo, pues, el 22 de marzo el Gobierno Nacional emitió el Decreto 457 “mediante el cual se imparten instrucciones para el cumplimiento del aislamiento preventivo obligatorio de 19 días en todo el territorio colombiano” (Gobierno Nacional, 2020), el cual se terminó el 1 de septiembre de 2020. Esto, según estudios, generó en algunas personas problemas y trastornos mentales, incrementó los niveles de malestar emocional, síntomas de estrés post trauma, depresión, trastornos alimenticios y muchas cosas más asociadas con la salud mental y emocional, gracias a que la carga y las jornadas laborales en algunos casos se extendió. La virtualidad generó de cierto modo insatisfacción en los trabajadores y a largo plazo puede generar problemas de salud (Ministerio de Salud , 2020). Es por ello que esta investigación está encaminada a indagar los pros y contras de la modalidad del teletrabajo y así poder evaluar esta alternativa, ya que lo que se quiere lograr es conocer sobre cómo aplicar el teletrabajo en pro del bienestar de los trabajadores.

Como justificación, esta investigación permite conocer el comportamiento de las empresas frente al bienestar de sus empleados cuando se encuentran fuera del área física de trabajo; además de poder mejorar los mismos para que no solo los empleados se sientan más identificados con la cultura y bienestar que la compañía les ofrece, sino para que se cree

conciencia acerca del bienestar físico y emocional de sus trabajadores y así tener empresas que aportan bienestar al interior de su organización.

La clave de un proceso acertado en el desarrollo de las organizaciones está en la actitud de las personas que participan en ella, de ahí que el comportamiento organizacional hacia el empleado sea una herramienta necesaria para beneficio de todo tipo de empresas.

El resultado de una adecuada gestión organizacional obedece en gran medida a cómo se da la motivación, la creatividad, la productividad y el sentido de pertenencia de los miembros de la organización para lograr un mejor uso del capital humano, lo que lleva a generar ventajas competitivas que contribuyan al aumento de los beneficios de la empresa. Los diferentes procesos que inciden en el comportamiento organizacional y que devienen sus diferentes niveles de análisis permiten establecer adecuadas estrategias para comprender y mejorar los retos del cambio empresarial, convirtiéndose así en la llave maestra para alcanzar un liderazgo eficaz.

En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo, es por ello que el comportamiento organizacional debe verse como un proceso con enfoque integral que se orienta hacia la cultura, el clima, los procesos claves y la estructura de la organización, utilizando una perspectiva total del sistema. Puede plantearse que el comportamiento humano es clave, es una acción realista de toda empresa dirigir la mirada hacia este enfoque. El comportamiento se refiere a los actos y actitudes de las personas en la organización, el comportamiento organizacional usa el estudio

sistemático para mejorar las predicciones del comportamiento laboral en toda institución (Davis, K. 1999).

Hospitales, aseguradoras, universidades o centros de prevención de riesgos laborales son algunas de las organizaciones que han optado por ofrecer apoyo psicológico a empleados, clientes y a la sociedad en general para abordar problemas que van desde presión laboral hasta la pérdida de un familiar, pasando por la gestión de la soledad en casa. Pero también han aparecido iniciativas privadas que tienen como objetivo aliviar esa pesada carga mental y emocional que ha venido adherida a la pandemia. Y que pueden ayudar a mucha gente a encarar de mejor manera la desescalada en la que ya estamos inmersos, tras la que vendrá otro escenario de crisis, económica y social, que todos debemos ir asumiendo.

Una de las compañías Top Employers, AXA, ha implementado un plan de acompañamiento al empleado para tomar el pulso a la salud mental y emocional de sus 2.500 trabajadores. Según su directora de Personas, Organización y Cultura, Carmen Polo, en la última encuesta que han realizado se ha podido comprobar que esta medida ha sido beneficiosa para el 90% de los participantes. Este es un gran ejemplo de acciones que se deben tomar frente a la situación actual y que vemos será el presente de todos por un largo tiempo.

El viceministro de Salud Pública y Prestación de Servicios, Luis Alexander Moscoso Osorio, destacó la importancia que tiene la salud mental para el país, no solo con el enfoque para el individuo, sino también para las familias y la sociedad, teniendo en cuenta la situación que atraviesa el país actualmente. La salud mental ha sido incluso una de las mayores preocupaciones durante la pandemia del covid-19, por lo que el Ministerio de Salud y Protección Social le ha hecho seguimiento a este evento de salud pública, distinguiendo que ya

hay "afectaciones en el talento humano en salud, en las personas con covid-19 y sus familias y en la población general por el temor, la angustia y la ansiedad que genera la enfermedad o por afrontar el aislamiento", dijo el viceministro. Indicó que todos estos efectos de la pandemia se conjugan con el diario vivir, con nuestros problemas de salud mental históricos como pueden ser la violencia, la depresión, el suicidio, el consumo de sustancias psicoactivas, el alcohol, entre otras. (MinSalud, 2020).

Los objetivos establecidos para la monografía de investigación son:

- Objetivo general: Analizar cómo el teletrabajo genera repercusiones tanto positivas o negativas en los trabajadores.
- Objetivos específicos:
 - Identificar qué aspectos positivos y negativos ha generado el teletrabajo en los empleados.
 - Determinar las herramientas necesarias para el buen desarrollo de la actividad laboral remota.
 - Identificar si el teletrabajo ha generado problemas de salud en los teletrabajadores.
 - Identificar si la virtualidad y aislamiento ha generado agotamiento e insatisfacción en los trabajadores.
 - Analizar si el teletrabajo y las empresas han dejado a un lado la calidad de vida y el bienestar de sus trabajadores.
 - Identificar si la virtualidad ha generado aprovechamiento del tiempo personal en sus trabajadores.

- Determinar si el trabajo remoto le da facilidad de ejercer las labores a los trabajadores.

La pregunta de esta monografía de investigación es:

- ¿De qué manera el teletrabajo puede generar repercusiones en los trabajadores y qué hacen sus empresas con estas en pro de su bienestar?

La hipótesis de esta monografía de investigación es:

H₀: El teletrabajo ha generado repercusiones tanto positivas como negativas en el bienestar laboral de los colaboradores en las empresas.

Se estima que el 98% de las empresas colombianas adoptaron el trabajo en casa durante la contingencia de salud. Y debido a estos aprendizajes, el 66% está pensando en implementarlo definitivamente. La pandemia aceleró la movilidad de las empresas hacia el teletrabajo, sin embargo, era una tendencia que venía tomando fuerza desde hacía varios años, pues sus beneficios son tangibles desde tres frentes: ambiental, calidad de vida y económico. Hablando desde el bienestar de los trabajadores entra a tema ‘La Calidad de Vida’ y es que, normalmente los teletrabajadores tienen mayores índices de felicidad, satisfacción y productividad. Pero, ¿Esto es realmente cierto? ¿Cómo están viviendo los teletrabajadores colombianos su calidad de vida siendo empleados desde casa? ¿Tienen realmente los mismos beneficios o más?. GlobalWork. (2021).

España es un ejemplo empresarial de teletrabajo para muchas naciones, cada vez son más las empresas que implementan esta modalidad de trabajo con el fin de

incrementar la productividad mediante el incentivo a sus trabajadores de poder trabajar desde sus hogares.

H1: El teletrabajo tiene limitantes laborales y emocionales en sus trabajadores. De acuerdo con la compañía dedicada a consultoría estratégica y servicios profesionales de tecnología Everis, el 47% de las empresas en el país ha reportado limitaciones en la implementación de estrategias de cultura organizacional y bienestar laboral y llevarlas a las casas. En este sentido, si bien en temas de productividad, de tecnología y de liderazgo han ido mejorando con el paso de los meses, los obstáculos siguen apareciendo en el bienestar de los empleados. Semana (2020).

Por eso, Everis comparte algunas claves para mejorar los aspectos de cultura organizacional y bienestar de los colaboradores en la distancia:

1. Facilitar herramientas: Identificar aquellas herramientas o prácticas que facilitan la operación de los colaboradores. Esto puede ser desde las herramientas físicas hasta otro tipo de necesidades como aquellos que tienen hijos o que tienen que cuidar a familiares de avanzada edad o con enfermos.
2. Identificar fortalezas y debilidades: Identificar las fortalezas y las debilidades de los colaboradores de las distintas áreas y usarlas para mejorar el esquema de trabajo en casa.
3. Tener en cuenta los momentos críticos: Si hay alguna situación de difícil trato, es mejor identificar y tratar de encontrar soluciones que no afecten a la

compañía. La comunicación será fundamental en este aspecto ya que no hay posibilidad de un encuentro físico.

Expertos señalan que las condiciones de virtualidad y aislamiento les ha pasado una cuenta de cobro a las personas, por lo que a estas alturas muestran agotamiento e insatisfacción.

Un estudio en cuatro ciudades del país muestra que 4 de cada 10 colombianos dicen sentirse bastante agotados y 7 de cada 10 consideraría cambiar de actividad si pudiera hacerlo. También evidencia que las mujeres se sienten más agotadas que los hombres. Quienes más expresan ese estado se encuentran entre los 25 y los 35 años. Las principales causas del cansancio están relacionadas con no poder desconectarse de la tecnología, tener labores más intensas y no haber podido tomar vacaciones.

El agotamiento, según FTI Consulting que hizo el estudio, se nota en que la mitad afirma que el tiempo no le alcanza para hacer una pausa y detenerse en el día, pues sería “perder el tiempo”.

Una persona pasa aproximadamente 90.000 horas de su vida en el trabajo, lo que representaría como el tercio de su vida. De ahí la importancia del bienestar y de la felicidad, advierte LIVE 13.5°, organizadora de la Primera semana de la felicidad del 18 al 23 de marzo, por encargo de la World Happiness Foundation.

Pero entonces, ¿qué se debe hacer al respecto? Deloitte publicó una serie de consejos para empresas destinados a mejorar la calidad de vida de los empleados respecto al teletrabajo. Entre ellos, mencionan velar por el bienestar físico y mental de los empleados. Una organización que se preocupa y tiene en el centro de su negocio la felicidad de sus colaboradores debe actuar para mantener y potenciar ese estado. Para

atraer y retener a colaboradores felices es clave el desarrollo de programas de bienestar e incentivos laborales, los cuales impactan en la motivación, el compromiso y la productividad.

Rafael González, partner de 3weeks Consulting Latam dice en las estrategias para garantizar bienestar a los colaboradores es necesario darle entrada a avances neurocientíficos que están ayudando a entender el tratamiento de los pensamientos negativos y las emociones desagradables propias del contexto que vivimos en todo el mundo, como la ansiedad, la frustración, el miedo, la incertidumbre. “El valor de la cultura digital y por tanto del teletrabajo es incuestionable (productividad, costos, movilidad, contaminación ambiental...). Los estudios dicen que existe una correlación positiva entre teletrabajo y bienestar, pero me temo que la realidad en ocasiones, dice lo contrario. Existe un gran vacío en la identificación, atención y acompañamiento a los empleados en el aspecto emocional, nutricional/alimentación y mental. Es aquí donde está el gran desafío de esta práctica de bienestar”, concluye. Portafolio. (Marzo 12 de 2021)

Esto es todo un reto para los departamentos de recursos humanos que, a la distancia, deben mantener a los colaboradores alineados a las metas de negocios y al propósito de la organización. La firma internacional LiveCareer evaluó la percepción de los trabajadores en su estudio ¿El Teletrabajo es la Opción del Futuro? en el cual 1.000 personas hablaron de su experiencia. Si bien el 79% sabe que va a volver a la oficina en algún momento, el 61% afirma que le gustaría teletrabajar después de la pandemia. Entre las conclusiones está que el 62% de los teletrabajadores están de acuerdo con la frase “preferiría

trabajar con empresas que permitan el teletrabajo”. Hay opiniones divididas sobre cuántos días serían ideales para el trabajo remoto en caso de que sea inevitable regresar a las sedes. El 30% menciona tres días, el 25% menciona dos días, el 19% está a favor de un día, y apenas un 9% se inclina por cuatro días a la semana. Portafolio. (Marzo 4 de 2021)

El Ministerio TIC da sugerencias para que el teletrabajo pueda aportar bienestar a sus empleados; estas recomendaciones serían esenciales para que las personas no pierdan el hilo de la rutina que se tenía antes de la pandemia.

1. Marcarse unos horarios y hábitos estrictos: Establecer una rutina diaria. Se recomienda hacer las mismas actividades como si tuviera que salir de casa, por ejemplo, poner el despertador, organizar su presentación personal y desayunar antes de empezar su día laboral. Evite trabajar en pijama o trasladar su computador a la cama.
2. Tener un espacio propio donde trabajar: Trabajar en el dormitorio o la cocina no es buena idea. El desorden o la asociación de ideas con otras obligaciones puede generar desconcentración, por eso, es importante que determine cuál será su espacio de oficina dentro de su casa.
3. Considerarlo un trabajo tan serio como el presencial: Lo más importante es que usted mismo respete los tiempos de entrega de las tareas, tenga en cuenta cuáles son sus principales funciones y responda de manera efectiva a los requerimientos que le sean solicitados.

4. Mantener el contacto con los compañeros: Aunque durante la emergencia ocasionada por el virus lo que más se evita es el contacto físico, hay muchas maneras de sostener una relación y comunicación fluida con los compañeros, como por ejemplo, las plataformas de mensajería instantánea.
5. Separar el ocio de las obligaciones laborales: Trabajar en casa tiene el riesgo de volver al trabajador adicto al mundo laboral. Aunque se tenga acceso al sistema de la empresa o al correo electrónico del trabajo las 24 horas del día, se deben establecer tiempos de trabajo y de esparcimiento.
6. No llevar una vida sedentaria: Si se trabaja desde casa y no se dedica tiempo a las pausas activas, puede surgir una alta exposición a problemas de salud. Por eso, antes o después de trabajar, establezca rutinas de ejercicio.
7. Hacer pausas para comer o estirar los músculos: Los dolores pueden aparecer si se está mucho tiempo en la misma posición. Determine cuáles serán sus pausas y qué ejercicios puede realizar para oxigenar su mente y cuerpo, y así poder retomar sus labores.
8. No consultar las redes sociales: Trabajar solos y desde casa puede generar tentaciones de esparcimiento como la de consultar las redes sociales con más frecuencia, lo que hace que el rendimiento no sea efectivo. MinTic (Marzo de 2020).

1. Revisión de la literatura

1.1. Marco teórico

En Colombia la modalidad de teletrabajo está regulada desde el 2008 por la ley 1221, en 2012 esta modalidad se reglamentó por el decreto 884. Existen tres modalidades de teletrabajo, el teletrabajo autónomo, en donde empleados o independientes desarrollan sus tareas ejecutándose desde cualquier lugar escogido, el teletrabajo suplementario, en donde los trabajadores se rigen por un contrato laboral en donde se estipula que el desarrollo de su actividad laboral es alterna, lo que quiere decir que al menos dos días a la semana teletrabaja y los otros días lo hace en la oficina y el teletrabajo móvil, en donde los trabajadores utilizan dispositivos móviles para desarrollar sus tareas, pueden estar fuera de la oficina y no tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

A raíz de la situación eventualidad generada por el Covid-19, muchas empresas se vieron obligadas a migrar a esta modalidad un 100%, lo que generó repercusiones negativas en sus trabajadores comprendidas como desmotivación, problemas en la salud, falta de espacios y herramientas electrónicas para el desarrollo de esta, etc. Es por esto que esta monografía de investigación y emprendimiento tiene cómo objetivo investigar de qué manera la aplicación de esta modalidad de trabajo puede generar repercusiones negativas (comprendidas como desmotivación, problemas en la salud, falta de herramientas electrónicas para el desarrollo, espacios adecuados, etc) y qué hacen sus empresas para remediarlas.

Como se mencionó anteriormente, a raíz de la eventualidad del Covid-19, muchas empresas migraron al teletrabajo en un 100% en 2020, pues, el gobierno impuso

cuarentenas y restricciones que generaron que las empresas llevarán a cabo el desarrollo de sus actividades de esa manera. Muchas empresas e instituciones no estaban preparadas para esto, es por ello que las dinámicas empresariales cambiaron completamente, desde cómo se desarrollaban las actividades, los horarios laborales, hasta la comunicación entre las partes (Empleado y Trabajador -teletrabajador-). Como resultado de esto, se evidenció que empresas de base tecnológica decidieron cambiarse a un modelo de trabajo remoto permanentemente, un ejemplo de esto es Rappi que tomó la decisión de ratificar su política de trabajo remoto, permitiendo que los empleados directos puedan trabajar desde cualquier lugar sin depender de horarios y espacios. De igual forma compañías como Microsoft, Facebook, Coinbase y Platzi, entre otras, se sumaron a esta decisión (Forbes, 2020).

Las empresas mencionadas arriba, migraron a la virtualidad en un 100%, pues, consideraron que el teletrabajo al ser una modalidad flexible que permite que los trabajadores desarrollen su actividad laboral desde cualquier lugar puede tener más pros que contras. Por esa razón, para esta investigación tomaremos una encuesta realizada a personas que desarrollaron el teletrabajo en 2020, desde marzo hasta diciembre en dónde se pueden analizar sus experiencias y sus percepciones para trabajar en 2021 y un estudio realizado sobre el teletrabajo gracias a la eventualidad por el Covid-19 (Carvajalino, 2020) (Microbiota y Bienestar, 2020).

En la encuesta participaron 130 hombres y mujeres entre 18 y 55 años de edad:

- El 56,9% de los participantes no habían contemplado trabajar de forma remota antes del Covid-19.

- El 52,3% de los participantes consideran que son más productivos en la casa, el 35,4% consideran que son más productivos en la oficina y el 12,3% es indiferente ante esto.
- Lo que más extrañan los trabajadores en su dinámica laboral antes del covid es la interacción con los compañeros de trabajo (ir a almorzar, compartir anécdotas, dialogar en los pasillos, etc)
- Lo que más le ha gustado a los trabajadores de esta modalidad es la forma de gestionar su tiempo, la flexibilidad laboral, tener tiempo extra para realizar otras actividades como estar en familia, el ahorro de costos de transporte y alimentación.
- Lo que más le preocupa a los trabajadores es que tanto ellos como las generaciones futuras no puedan desarrollar habilidades socio emocionales debido al trabajo 100% remoto.
- Las preocupaciones que más tienen los trabajadores son las largas jornadas laborales, la sobrecarga de trabajo, el incremento del precio de los servicios públicos en casa, la mala conexión a internet y la falta de interacción con los clientes que consideran generará una pérdida en ingresos para las empresas.
- El 76,9% de los trabajadores manifestó que para 2021 esperaba alternar el teletrabajo con el trabajo presencial. El 32,1% dijo que prefería regresar a las instalaciones de sus empresas.

En el estudio, se tomó como base la eventualidad, pros y contras gracias al incremento de alteraciones que manifestaron tener algunos trabajadores:

- Identifican como pro el impacto positivo para el medio ambiente la disminución del tráfico de vehículos.
- Identifican como pros la flexibilidad laboral en cuanto a horarios y el tiempo que pasan con sus familias.
- Identifican como contras la falta de socialización y movimiento (desplazamiento).
- Identifican como contra las repercusiones negativas en su salud como alteraciones en el sueño y peso debido a la poca actividad física durante el día, trastornos digestivos gracias al cambio de dieta y poca actividad física, dolores musculares y fatiga visual en virtud de las largas jornadas frente a las herramientas electrónicas y espacios no adecuados para el desarrollo del teletrabajo.

Como resultado, se puede identificar que los trabajadores reconocen los pros y contras de esta modalidad de trabajo, pero, los contras son mayores que los pros y están generando repercusiones negativas comprendidas como desmotivación, problemas en la salud, falta de herramientas electrónicas para el desarrollo, espacios adecuados, entre muchas otras. Razón por la cual surge la inquietud de qué están haciendo las empresas para remediarlas. (Hehn, T. L., 2021). (No hay muchos estudios formales sobre este tema, pues, es reciente).

A continuación se realizará la definición de las variables relevantes para el análisis de esta monografía de investigación:

1.1.1. Teletrabajo

Según el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones el Teletrabajo es una modalidad de trabajo que consiste en el desarrollo de actividades laborales remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como medio para el fin del desarrollo las tecnologías de información y comunicación para relacionarse tanto el trabajador como el empleador, sin requerir la presencia física del trabajador en las instalaciones específicas de trabajo. Esta modalidad de trabajo, como se mencionó anteriormente, está regulada desde el 2008 por la ley 1221 y en 2012 se reglamentó por medio del decreto 884. Existen tres modalidades de teletrabajo:

1. Teletrabajo autónomo: En donde empleados o independientes desarrollan sus tareas ejecutándose desde cualquier lugar.
2. Teletrabajo suplementario: En donde los trabajadores se rigen por un contrato laboral en donde se estipula que el desarrollo de su actividad laboral es alterna, lo que quiere decir que al menos dos días a la semana realizará su labor de forma remota y los otros días debe hacerlo en la oficina.
3. Teletrabajo móvil: En donde los trabajadores utilizan dispositivos móviles para desarrollar sus tareas, pueden estar fuera de la oficina y no tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

(Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, 2020).

1.1.2. Desmotivación

La desmotivación es un estado interior limitante que origina la falta de razones para dirigir el comportamiento, es la pérdida de disposición y entusiasmo para llevar a cabo el desarrollo de actividades u objetivos. Perjudica anímicamente a las personas por no llevar a cabo el desarrollo de actividades u objetivos y de igual forma perjudica anímicamente a las personas que estén en un plano de calma o descanso, pues no desaparece el marco mental de preocupación en donde el individuo debería estar haciendo lo necesario para llevar a cabo el desarrollo de actividades u objetivos. Este estado puede llegar a bloquear el plano emocional de un individuo. Sus principales síntomas son la pérdida de interés por satisfacer las necesidades básicas como por ejemplo alimentarse, cambios abruptos de estado de ánimo en donde el individuo expresa desesperanza, de igual forma disminución de tolerancia, resiliencia, frustración e incremento de apatía, aumento de pensamientos negativos en donde el individuo expresa su inseguridad menospreciando sus capacidades y su enfoque es el fracaso y cambios en los hábitos de sueño en donde el individuo comienza a sufrir de insomnio. La causa o las causas de la desmotivación son diversas y es por ello que se debe recurrir a un psicólogo para que pueda reconocer cuál o cuáles son las problemáticas en cada caso.

Existen diferentes tipos de desmotivación:

1. Desmotivación laboral: En donde la falta de progreso en el trabajo, un mal clima laboral, una mala cultura organizacional, falta de autonomía, problemas de comunicación e inseguridad entre otros, conducen a un individuo a truncar el desarrollo de actividades u objetivos en el plano laboral, como resultado su productividad disminuye y genera el

fenómeno de presentismo en donde los empleados permanecen horas en su lugar de trabajo sin ser eficaces.

2. Desmotivación escolar: En donde la falta de capacidad para suplir las necesidades educativas de todos los alumnos, los métodos educativos erróneos o la falta de apoyo en general, generan desmotivación escolar, debido a esto los niños pueden negarse a ir a los colegios. Esto a largo plazo puede generar como resultado que los niños abandonen sus estudios o presenten fracaso escolar.
3. Desmotivación en la pareja: En donde la monotonía, los problemas ajenos a la relación que afecten negativamente a una persona de la relación, la falta de comunicación y los conflictos reiterativos son causas que conducen a la desmotivación en la pareja.
4. Desmotivación existencial: En donde un individuo no solo siente desmotivación en ciertas áreas como la laboral o la de pareja, extiende su desmotivación a todas las áreas que abarca en su vida. En estos casos los individuos pasan por un periodo en donde la tristeza y desesperanza los invade y se cuestionan existencialmente como por ejemplo acerca de su objetivo en el mundo, ¿qué harán con su vida?, entre otras.

(Torres, 2021) (El Prado Psicólogos, 2021)

1.1.3. Problemas en la salud

Los problemas en la salud son problemas relacionados con una circunstancia o proceso los cuales afectan tanto interna (problemas fisiológicos, afectaciones de

sistemas en el cuerpo, problemas psicológicos, etc) como externamente (problemas en la piel, etc) a una persona o un grupo de personas. Estos problemas requieren una acción por parte de un doctor el cuál debe evaluar la situación para determinar si hay problemas de salud o no, y de ser así, diagnostica el problema y lo trata. (Infermería Virtual, 2021).

1.1.4. Falta de espacios aptos

La falta de espacios aptos en el ambiente laboral se refiere a los lugares que generan incomodidad en el bienestar tanto de salud como emocional de los trabajadores. El espacio físico laboral constituye un elemento fundamental en el rendimiento y desarrollo de las tareas diarias en la compañía. Además, influye en la relación entre compañeros, la salud física y mental de cada colaborador. Los puestos de trabajo ya sean compartidos o individuales, abiertos o cerrados, deben estar pensados y diseñados teniendo en cuenta el bienestar de los empleados y la cultura y los objetivos corporativos, afirma Luzmila Calderón, socia Consultora en L&L Talento Humano, firma especializada en capacitación y selección de personal.

De manera paralela, el lugar de trabajo es el área donde el colaborador pasa la mayor parte del tiempo en el desarrollo de sus funciones, por esto se convierte en pieza clave para mantenerse atento y dispuesto a diario. Es así que la responsabilidad de la empresa es dotar a sus empleados de todas las herramientas para un buen desempeño.

El espacio debe ajustarse en tamaño a la necesidad de la labor, tener silla ergonómica, escritorio apropiado y funcional. Estos recursos pueden influir de forma positiva en la productividad y motivación, asegura Doriana Faccini, directora de Human Dimensions International, consultora en desarrollo organizacional. (El Empleo, 2013).

Por su parte, Rosa Liberato, especialista en salud ocupacional y asesora de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud reconoce algunos aspectos básicos para el bienestar del empleado:

- Ventilación y temperatura: pueden generar discomfort térmico y baja productividad.
- Iluminación: poca o excesiva generan fatiga visual.
- Tamaño: el espacio pequeño puede provocar la adopción de posturas incómodas que arriesgan al individuo a padecer, a largo plazo, lesiones músculo-esqueléticas.
- Elementos de trabajo: lugares reducidos dificultan disponer de lo necesario, lo cual retrasa procesos para un buen desarrollo de labores.
- Paredes: el color adecuado desempeña un rol importante porque eleva la producción, reduce el riesgo de accidentes y aumenta la moral.

1.1.5. Falta de herramientas electrónicas

La falta de herramientas electrónicas se define como la situación en que para poder realizar tareas laborales no se cuentan ni se brindan las herramientas necesarias para poder cumplir con las labores.

En un análisis sobre el impacto de la pandemia al sistema educativo mexicano y al uso de la tecnología, Germán Álvarez Mendiola, jefe del Departamento de Investigaciones Educativas del Cinvestav, señaló que la emergencia sanitaria tomó por sorpresa a la educación y su respuesta fue improvisada, basadas en cosas que sabía

hacer, pero con carencias en la capacidad de enseñar y aprender, así como con problemas de tipo económico-administrativo.

Un problema es la desigualdad socioeconómica, que se expresa en el acceso a la tecnología, porque datos de 2017 indican que cuatro de cada 10 estudiantes contaban con al menos una computadora y en la misma proporción tres con internet; además, se comparte con otros familiares. Solo tienen servicio educativo quienes cuentan con acceso a la tecnología, eso cambia cuando se usa la televisión abierta, pero muchos hogares no cuentan con ella. (Conexión.Cinvestav, 2020)

1.1.6. Teletrabajadores

Un teletrabajador es aquella persona que utiliza las herramientas tecnológicas para la realización de su profesión. Esta actividad se realiza fuera del establecimiento empresarial. El aspecto principal del teletrabajador es tener mayor independencia en la realización del trabajo, sin embargo, debido a la evolución de la tecnología, el teletrabajar puede llegar a estar más fiscalizado que los trabajadores que prestan sus servicios dentro de la empresa. Existen distintos tipos de teletrabajadores como:

1. Teletrabajador móvil

Muchos profesionales pueden teletrabajar desde cualquier punto del planeta. Estos profesionales sólo requieren de una conexión a Internet y sus propias habilidades para desempeñar su trabajo. Cuentan con gran libertad de movimiento. Se les conoce como teletrabajadores móviles, suelen cambiar habitualmente de lugar de trabajo.

2. Teletrabajador autónomo

Quizá al pensar en un teletrabajador la imagen más frecuente sea la del autónomo. Estos profesionales representan a su propia empresa. No disponen de jefes, presentan sus cuentas al estado de manera individual y suelen colaborar con las empresas mediante contratos puntuales, en los que se especifica el tiempo que dedicarán a las funciones, y en qué consistirán las mismas.

3. Teletrabajador suplementario

Pero algunas veces el teletrabajador está comprometido a ir a la empresa algún día a la semana. Este es el trabajador suplementario. Suele tener por contrato la obligación de acudir a la oficina determinados días de la semana, normalmente para hablar con su equipo y mantener reuniones.

Las nuevas tecnologías facilitan a los profesionales ser un teletrabajador. Ellos mismos deciden el lugar en el que desean trabajar. En función de su contrato de trabajo y el desempeño de su función se pueden diferenciar hasta tres tipos de teletrabajadores. (UniversiaCo, 2019).

2. Metodología de la investigación

2.1. Tipo de investigación

Con la presente monografía de investigación se buscó indagar acerca de las repercusiones que ha generado el teletrabajo en los empleados y qué acciones han tomado sus empleadores para remediarlas. Lo que permitió este tipo de investigación fue recopilar información para poder analizarla y ver cómo la situación actual influyó

en el aumento de la modalidad de teletrabajo y qué repercusiones se generaron debido a esto.

Esta monografía de investigación está relacionada con una hipótesis mencionada anteriormente la cual relaciona las variables de igual forma mencionadas anteriormente, con el objetivo de poder realizar un análisis más a fondo

2.2. Enfoque

El enfoque que esta monografía de investigación tuvo aspecto cuantitativo y cualitativo, cuantitativo debido a que se realizó una encuesta a 93 teletrabajadores (escogidos por muestreo por conveniencia) en dónde se indago sobre las herramientas electrónicas entregadas por la empresa en la que laboran para el desarrollo del teletrabajo, el espacio en donde laboran, su estado tanto emocional como físico y acerca de su salud y cualitativo porque se realizaron cuatro encuestas a diferentes teletrabajadores en donde describen características de las herramientas, horarios, comunicación con su equipo de trabajo y bienestar emocional.

2.3. Muestra

La muestra tomada para la investigación fue de 93 teletrabajadores de empresas y multinacionales, los cuales tuvieron la voluntad y disponibilidad de formar parte de ella. De igual forma, la muestra tomada para esta investigación fue de hombres y mujeres entre el rango de los 20 y 45 años de edad, residentes de Colombia.

Así mismo, se realizaron tres encuestas a cuatro personas que realizan su actividad laboral de forma remota; la muestra tomada para las encuestas fue sistémica pues, la característica establecida para los encuestados fue que realizaran teletrabajo,

estuvieran en el rango de edad mencionado anteriormente y formaran parte de una empresa o multinacional residente en Colombia.

2.4. Diseño metodológico

Para el desarrollo de la investigación de esta monografía se realizó una encuesta online a 93 teletrabajadores; se realizó online a raíz de la situación actual. La dinámica establecida fue el envío de un link el cual llevaba a la encuesta en donde los participantes llenaron sus datos personales y contestaron las preguntas contenidas allí. Asimismo, se realizaron cuatro encuestas a diferentes teletrabajadores, esto con el fin de indagar acerca de la visión y vivencia que atraviesan los teletrabajadores en esta modalidad de trabajo. Con la encuesta y las entrevistas se buscó entender a los trabajadores, identificar las necesidades que estos tienen al igual que los pros y contras y con esto se analizó cómo las empresas pueden mejorar en los aspectos mencionados por los trabajadores. (Ver Anexo 2)

Para darle continuidad al desarrollo de esta investigación también se entrevistó a Sergio David Agudelo Hernandez, consultor de TalentP y CoFounder de Progressio (empresa de procesos de RH), a Juan Miguel Bermudez Vaca, Analista de interlínea y desempeño bei en Avianca, a Maria Alejandra Mojica, profesional Fábricas de Internacionalización en Procolombia, a Carlos Torres, Analista de presupuesto de vivienda en Constructora Colpatria y a Fabio Andres Guiza Posso, Arquitecto Junior en A de Arquitectura. (Ver anexo 3)

2.4.1. Fases de desarrollo de la encuesta y entrevistas

1. Identificación de teletrabajadores

2. Se indagó acerca de si querían hacer parte de la investigación
3. Se envió el link de la encuesta a los teletrabajadores y se agendó una llamada por Teams con los teletrabajadores que fueron entrevistados
4. Se recopilaron los resultados
5. Se analizaron los resultados

2.4.2 Variables de investigación

Tabla: 1 Preguntas/Variables

VARIABLES	Autor/Autores	PREGUNTAS
Teletrabajo	Universidad Militar/ Sandra Gomez, Sandra L. Uribe, Ingrid Guarín, Laura Vergel	¿En su contrato el teletrabajo se regula? ¿Cree usted que la desmotivación puede medirse a través de los resultados laborales?
Desmotivación	Sandra Bibiana Arias Martinez, Angela Patricia Sanchez Leal, Angelly Johana Coy Moya	¿Considera que el trabajo remoto puede generarle problemas de salud? ¿Su empresa le proporcionó un espacio apto para el teletrabajo?
Problemas en la salud	Valentina Fiallo Davila, Viana Uribe Galvis, Angie Carolina Cudris Ceballos	¿El área encargada de su empresa le indico cómo realizar las actividades laborales remotas y que áreas le aconseja utilizar? ¿Su empresa le proporcionó las herramientas electronicas suficientes para realizar las actividades remotas?
Falta de espacios aptos	Mayra Alejandra Rodriguez	¿Considera que su empleador respeta sus horarios en el teletrabajo? ¿Su empleador lo contacta por medio de herramientas electronicas no dadas por la empresa?
Falta de herramientas electronicas	Omar Tapasco Alzate, Jaime Giraldo Garcia	¿Siente que su empresa se preocupa por su estado anímico en medio de esta situación que conlleva al trabajo remoto casi en un 100%?
Teletrabajadores		¿Su empresa hace pausas activas remotamente? ¿Conoce los riesgos laborales del teletrabajo?

(Valentina Fiallo Davila, 2021) (Maya, 2021) (Garcia, 2020) (Repositorio Institucional EAN, 2020) (Sandra Gomez, 2019), (Angelica Maria Sogamoso Loaiza, 2020).

Nota: Elaboración propia

Con las variables mencionadas anteriormente, se buscó indagar en los empleados sobre el trabajo remoto, sus implicaciones, opiniones, visiones y vivencias.

2.4.3 Fuentes de información e instrumentos de recolección de datos

Tabla: 2 Metodología

Variables	Informante - Instrumentos (Entrevista)	Informante - Instrumentos (Encuesta)
Teletrabajo	Entrevista (Gerente)	Encuesta
Desmotivación	Entrevista (Trabajadores)	Encuesta
Problemas en la salud	Entrevista (Trabajadores)	Encuesta
Falta de espacios aptos	Entrevista (Trabajadores)	Encuesta
Falta de herramientas electrónicas	Entrevista (Trabajadores)	Encuesta
Tele trabajadores	Entrevista (Trabajadores)	Encuesta

Nota: Elaboración propia

3. Desarrollo de trabajo de campo

Se realizó el desarrollo de los objetivos específicos por medio de una encuesta realizada la cual contenía las siguientes preguntas:

- a. ¿En qué empresa trabaja?
- b. ¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo la modalidad de teletrabajo?
- c. ¿La modalidad de teletrabajo le agrada?
- d. Si respondió que sí, ¿Por qué?
- e. Si respondió que no, ¿Por qué?
- f. ¿Le fueron entregadas herramientas para realizar su actividad laboral remota?
- g. Si respondió que sí, ¿Qué elementos le fueron entregados?
- h. Debido al teletrabajo ha padecido
- i. ¿El teletrabajo ha disminuido su proactividad e iniciativas dentro de la empresa?
- j. ¿El teletrabajo le ha permitido tener flexibilidad en su tiempo personal?
- k. ¿Qué actividades puede realizar ahora con el teletrabajo que antes no?
- l. ¿Su empresa ha generado espacios de cercanía o bienestar en el teletrabajo?
- m. Si respondió que sí, ¿Cuáles actividades?

De igual forma el desarrollo de estos objetivos también fueron posibles gracias a las encuestas realizadas, estas encuestas estaban compuestas de las mismas preguntas para los cinco teletrabajadores y son las siguientes:

1. ¿En este momento qué modalidad de trabajo está realizando?
2. ¿En su contrato el teletrabajo se regula?
3. ¿Cree usted que la desmotivación puede medirse a través de los resultados laborales?

4. ¿Su empresa le proporcionó herramientas para tener un espacio apto para el teletrabajo, cuáles?
5. ¿Su empresa le proporcionó herramientas electrónicas suficientes para realizar su actividad de trabajo remota, cuáles?
6. ¿Considera que el teletrabajo remoto puede generarle problemas de salud?
7. ¿El área encargada de su empresa le indicó cómo realizar las actividades laborales remotas?
8. ¿Su empleador lo contacta por medio de herramientas electrónicas no entregadas por la empresa?
9. ¿Su empleador le respeta su horario laboral en el teletrabajo?
10. ¿Siente que su empresa se preocupa por su estado anímico en medio de esta situación que conlleva al trabajo remoto casi en un 100%?
11. ¿Su empresa realiza actividades como pausas activas, cuáles?
12. ¿Qué pros y contras considera que tiene el teletrabajo?

3.1. Se identificó qué aspectos positivos y negativos ha generado el teletrabajo en los empleados

Para el desarrollo de este objetivo se realizaron una serie de preguntas en una encuesta y entrevista a diferentes teletrabajadores partiendo de si la modalidad de teletrabajo les agradaba o no y las razones por las cuales les agradaba o no.

Con estas preguntas se pudieron identificar diferentes descripciones de cómo esta modalidad ha sido tomada por los teletrabajadores.

Figura 1. ¿La modalidad de teletrabajo le agrada?

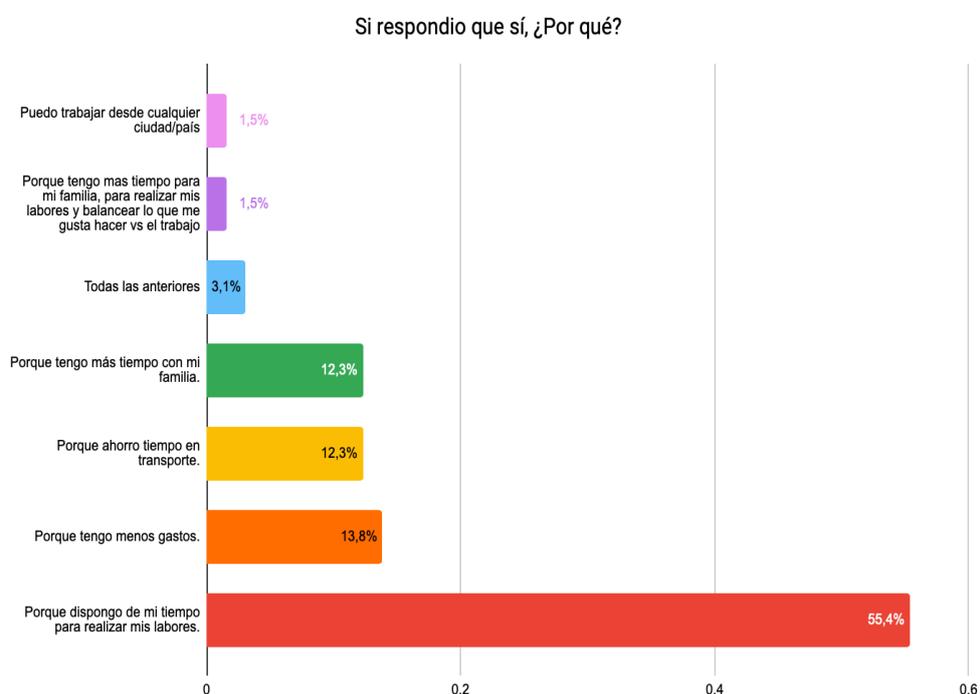


Nota: Elaboración propia

Con esta pregunta se pudo identificar que a el 70,7% de los encuestados les agrada la modalidad de teletrabajo, lo que nos permite determinar que la mayoría de personas encuestadas se sienten a gusto con este modelo de trabajo y hace indagar la razón o las razones por las cuales les agrada. De igual forma se puede ver que al 21,7% no les agrada, pero tampoco les desagrada y definitivamente al 7,6% no les agrada.

Es por esto que se indago la razón de su agrado acerca de esta modalidad de trabajo.

Figura 2. Si respondió que sí, ¿Por qué?



Nota: Elaboración propia

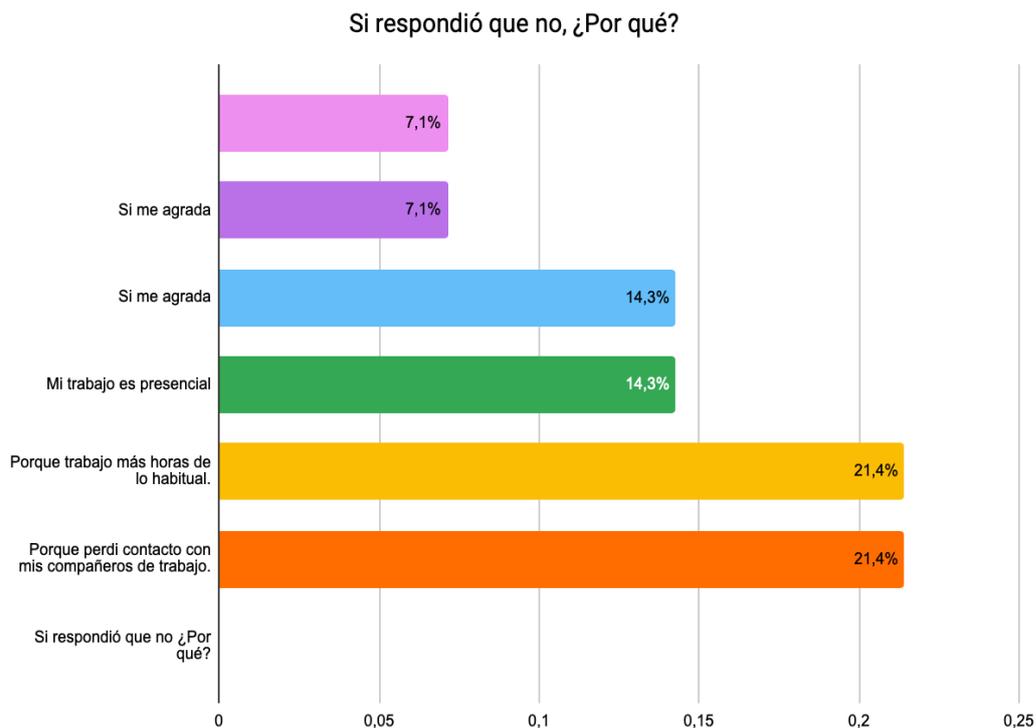
Como se mencionó en el análisis de la pregunta anterior, a la mayoría de encuestados les agrada la modalidad de teletrabajo, debido a esto se indago la razón o

las razones del porqué les agrada y la mayoría de respuestas se centraron en “Porque dispongo de mi tiempo para realizar mis labores” con un 55,4%, seguido a esto “Porque tengo menos gastos” con un 13,8%, seguido a esto “Porque ahorro en transporte” y “Porque tengo más tiempo con mi familia” con un 12,3%, seguido a esto “Todas las anteriores con un 3,1% y para concluir con 1,5% “Porque tengo más tiempo para mi familia, para realizar mis labores y balancear lo que me gusta hacer vs el trabajo” y “Puedo trabajar desde cualquier ciudad/país”.

Con estas respuestas podemos ver que a la mayoría de los teletrabajadores les agrada esta modalidad debido a que tienen mayor flexibilidad en el desarrollo de sus actividades en cuanto al tiempo y lugar del desarrollo de su trabajo. De igual forma la parte económica juega un papel importante, ya que, al poder establecerse en un lugar para desarrollar su actividad laboral, su gasto en transporte y alimentación disminuye. Finalmente, otro ítem importante es que los trabajadores manifiestan que tienen mayor tiempo para compartir con sus familiares, esto podría entenderse como un incentivo emocional que los trabajadores están obteniendo debido al teletrabajo.

De igual forma, se indago al porcentaje que respondió que no le agrada la modalidad de teletrabajo para conocer sus razones

Figura 3. Si respondió que no, ¿Por qué?



Nota: Elaboración propia

Se indagó al 7,6% que respondió que la modalidad de teletrabajo no le agrada y se puede identificar que al 21,4% no le agrada “Porque perdí contacto con mis compañeros de trabajo” y “Porque trabajo más horas de lo habitual”. Esto se puede entender debido a que por la contingencia actual de la pandemia por el Covid-19, un gran porcentaje de la población se encuentra trabajando desde casa y para cuidar su salud y la de los demás prefiere no salir a exponerse o reunirse con personas.

Como tal, con esta pregunta pudimos identificar que a la mayoría de los teletrabajadores que no les agrada el teletrabajo, es por la razón de que no interactúan con las personas como lo hacían antes, si bien es entendible, es importante aclarar que

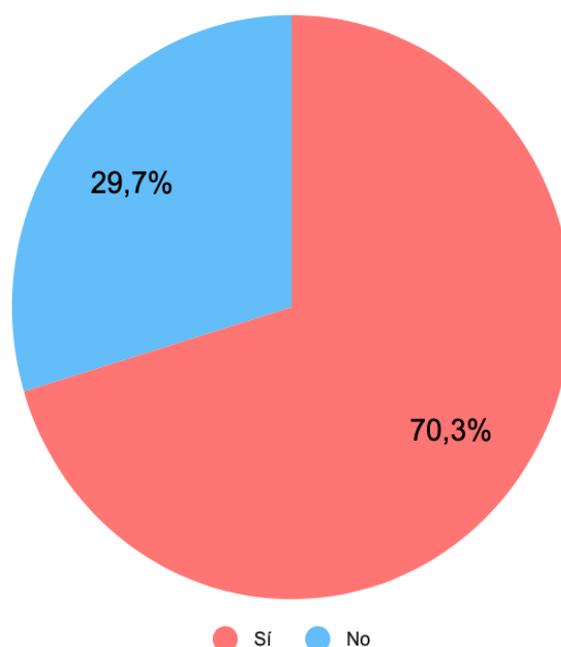
en el marco de la emergencia sanitaria la interacción de las personas disminuyó con el propósito de preservar la salud de ellos y los demás. Asimismo, se pudo ver que otras de las razones de peso para estos trabajadores es que trabajan más horas de lo habitual, esto podría entenderse debido a que los trabajadores tienen su herramienta o herramientas de trabajo para desarrollar su actividad laboral en donde estén y es por esto que extienden sus jornadas laborales.

3.2. Se determinaron las herramientas necesarias para el buen desarrollo de la actividad laboral remota

Por medio de las preguntas de la encuesta y entrevista, se pudo identificar cuáles herramientas son necesarias para el desarrollo del teletrabajo y si estas fueron entregadas.

Figura 4. ¿Le fueron entregadas herramientas para realizar su actividad laboral remota?

¿Le fueron entregadas herramientas para realizar su actividad laboral remota?



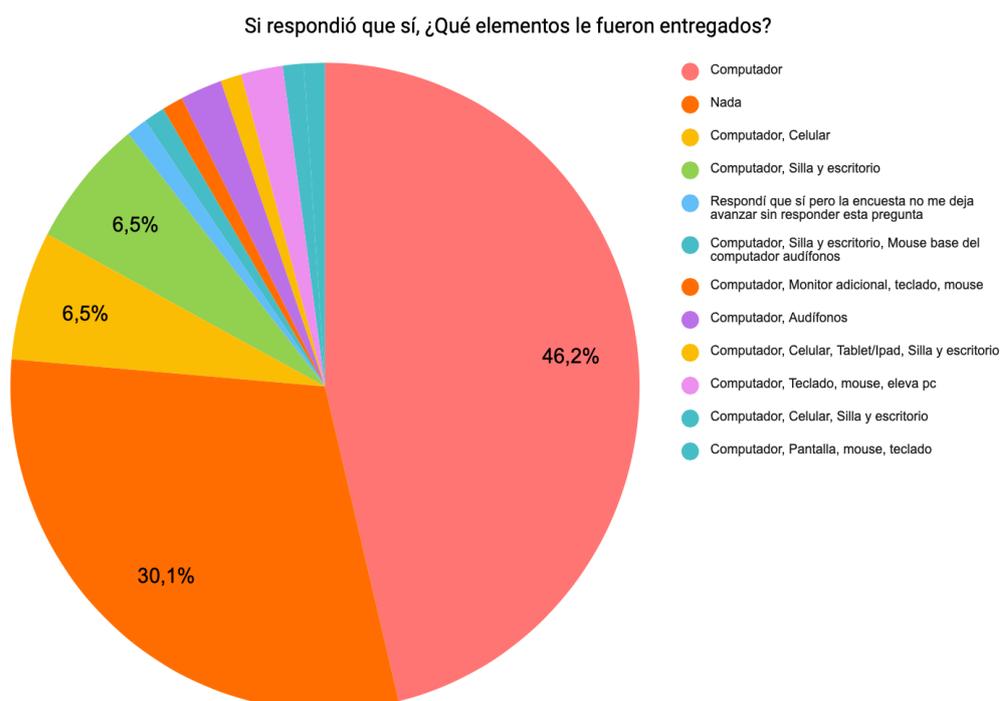
Nota: Elaboración propia

Del 100% de los encuestados se puede identificar que al 70,3% les fueron entregadas herramientas para poder ejercer la modalidad de teletrabajo y al 29,7% no

les fueron entregadas herramientas para llevar a cabo la actividad laboral remota. Esto es preocupante, pues, en el artículo 6 de la ley 1221 de 2008 se menciona como obligación de los empleadores proveer los elementos tecnológicos a los empleados para que puedan llevar a cabo sus labores y garantizar el mantenimiento de los equipos, conexiones, programas, valor de la energía y desplazamientos en función de su labor. Ministerio de Trabajo (2018). Con esta pregunta se puede ver como los empleadores del 29,7% están faltando a una obligación estipulada.

Con base a estas respuestas se indagó con el 70,3% de los encuestados qué herramientas les fueron entregadas para el desarrollo de su actividad laboral.

Figura 5. Si respondió que sí, ¿Qué elementos le fueron entregados?



Nota: Elaboración propia

Con esta pregunta se puede ver que la herramienta más les fue entregada a las personas de la encuesta es el computador, pues el 46,2% respondió que les fue entregado computador para realizar la actividad, seguido a esto podemos ver que al 30,1% de los encuestados no se les fue entregada ninguna herramienta, lo cual da a entender que sus empleadores están faltando a una obligación y finalmente se puede ver que al 6,5% de las personas se les fue entregado computador y celular y al otro 6,5% se les fue entregado computador, silla y escritorio.

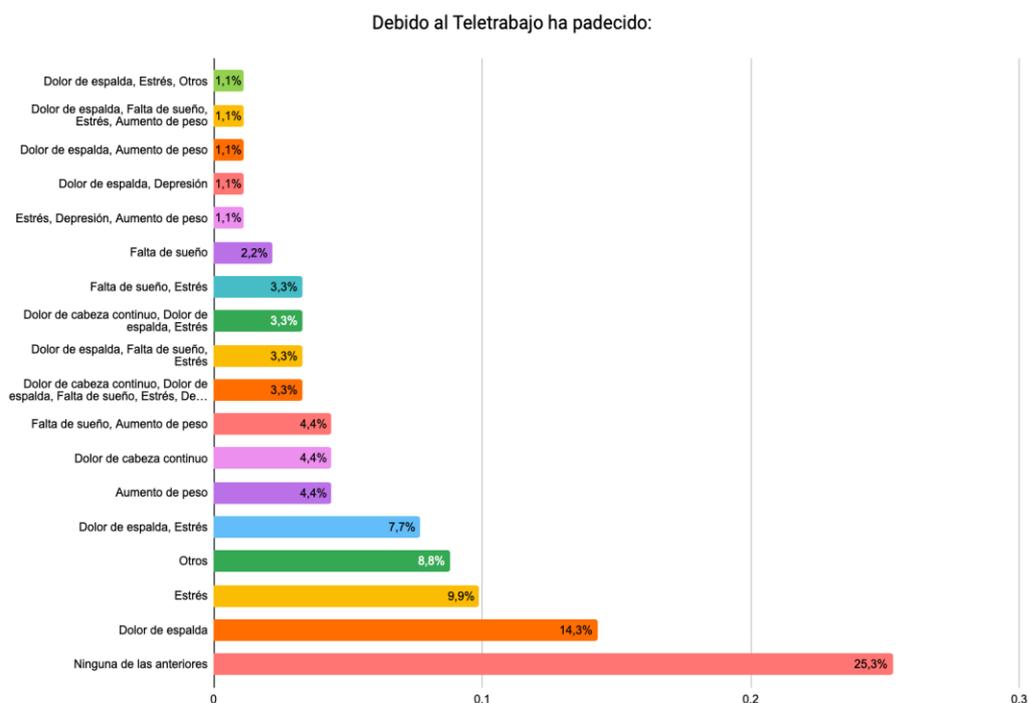
Como tal, esta modalidad de trabajo, aunque sea remota, se debe comprender como cualquier otra modalidad de trabajo, es preocupante el porcentaje de trabajadores que manifestaron que les entregaron herramientas, pues, consideramos que solo al 6,5% se le fue entregado lo esencial para poder desarrollar su actividad laboral por medio del teletrabajo.

3.3. Se identificó si el teletrabajo ha generado problemas de salud en los teletrabajadores.

En los estudios expuestos anteriormente, se pudo identificar que el teletrabajo generó repercusiones en la salud de los teletrabajadores, es por esto que de este objetivo se pudo identificar los pros y contras en cuanto a su bienestar.

Para esto, se indago con los trabajadores que padecieron debido al teletrabajo.

Figura 6. Debido al teletrabajo ha padecido



Nota: Elaboración propia

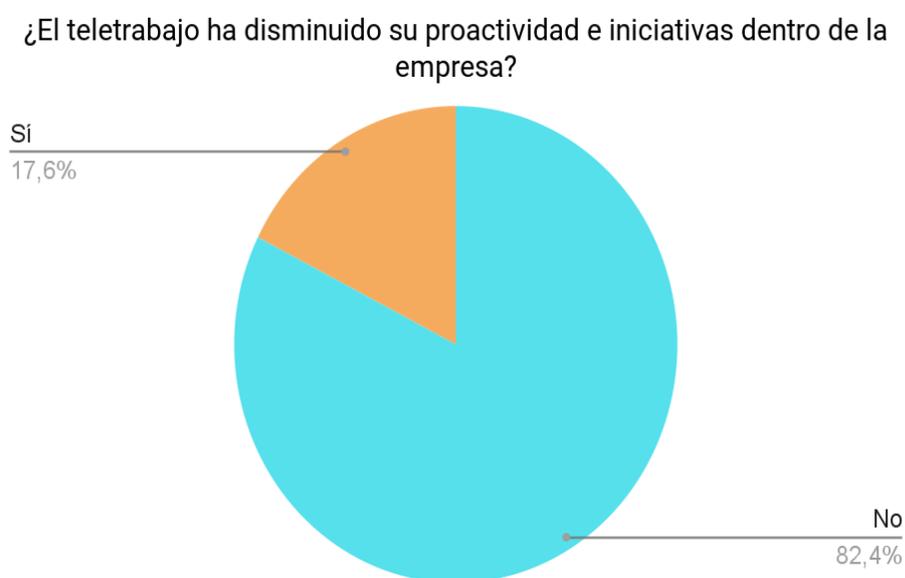
Con esta pregunta se identificó que la mayoría de las personas no ha padecido de ningún efecto secundario debido a la modalidad de teletrabajo, pues, el 25,3%

respondió que no ha padecido ninguna de las opciones de respuesta, seguido a esto el 14,3% respondió que padecen o padecieron de dolor de espalda, esto probablemente por no contar con un espacio adecuado para realizar el teletrabajo que se componga de una silla adecuada y un escritorio adecuado y el 9,9% padece o padeció estrés, posiblemente por la carga laboral y la situación de contingencia actual la cual desencadena varios problemas en el estado anímico no solo de los trabajadores, también de las personas en general. Esos son los porcentajes más altos.

3.4. Se identificó si la virtualidad y aislamiento ha generado agotamiento e insatisfacción en los trabajadores.

Durante la pandemia por el Covid-19, las actividades debieron migrar a la virtualidad, por esta razón las actividades remotas aumentaron casi en un 100%. Dando como resultado, según los estudios mencionados anteriormente agotamiento, insatisfacción o en su defecto mejorando el bienestar de los teletrabajadores. Gracias a las preguntas realizadas mediante la entrevista y encuesta, se pudo encontrar que los teletrabajadores percibieron que su productividad no se vio afectada, dándonos detalles como “que, al empezar la virtualidad, no contaban con las herramientas necesarias y fue difícil debido al cambio de rutina, pero con el tiempo se adaptaron espacios en sus hogares para que el desarrollo de su actividad laboral no se viera afectada y directamente tampoco su salud”. Es por esto que se realizó la siguiente pregunta

Figura 7. *¿El teletrabajo ha disminuido su proactividad e iniciativas dentro de la empresa?*



Nota: Elaboración propia

Con esta pregunta se pudo identificar que el 82,4% de los encuestados no creen que su proactividad e iniciativas hayan disminuido durante el teletrabajo, mientras que el 17,6% cree que sí. Como tal, consideramos que el porcentaje de encuestados que mencionaron que su productividad e iniciativa disminuyeron durante el teletrabajo no fue muy relevante en comparación con los que mencionaron que no disminuyeron. Por esta razón acudimos a las entrevistas en donde pudimos resaltar una respuesta.

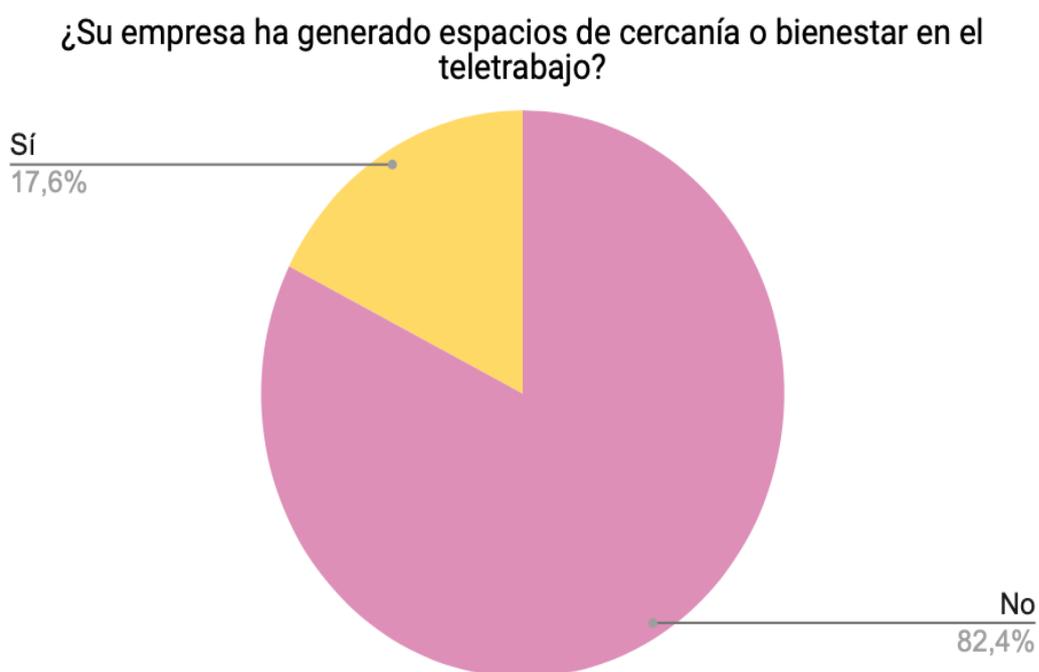
Por medio de la entrevista se pudo identificar que según Sergio Agudelo la virtualidad y aislamiento ha generado aislamiento, insatisfacción y disminución de proactividad en los trabajadores; “Claro, porque no se respetan los horarios en la mayoría de las empresas entonces la gente pasa mucho más tiempo en las pantallas del que debería y al medir por objetivos y no horarios se miden resultados desfasados y no hay un espacio pensado en la casa para los trabajadores como la silla y el espacio. Pero los riesgos mayores están en la salud mental”. Asimismo, María Alejandra Mojica manifestó que “Si, porque cuando las personas están motivadas dan la milla extra y si no se limitan a las tareas y afectan el rendimiento de la compañía y Juan Miguel Bermúdez manifestó “Por supuesto, los malos resultados laborales en gran medida son por la desmotivación del empleado”. Con esto pudimos identificar que la mayoría de personas entrevistadas consideran que el teletrabajo disminuyó su proactividad e iniciativas dentro de la empresa con lo expuesto anteriormente.

3.5. Se pudo analizar si el teletrabajo y las empresas han dejado a un lado la calidad de vida y el bienestar de sus trabajadores.

Como tal, antes de que la pandemia iniciara las empresas estaban realizando actividades de bienestar laboral como espacios de esparcimiento, actividades deportivas, meditación, pausas activas, etc.

Con el inicio de la pandemia y la migración de las actividades virtuales casi en un 100%, las empresas dejaron de un lado este tipo de actividades, ya que ante la eventualidad de la pandemia, las empresas no sabían cómo llevar estas actividades a cabo. Es por esto que con la entrevista se pudo identificar que las empresas factiblemente dejaron de lado este tipo de actividades.

Figura 8. ¿Su empresa ha generado espacios de cercanía o bienestar en el teletrabajo?

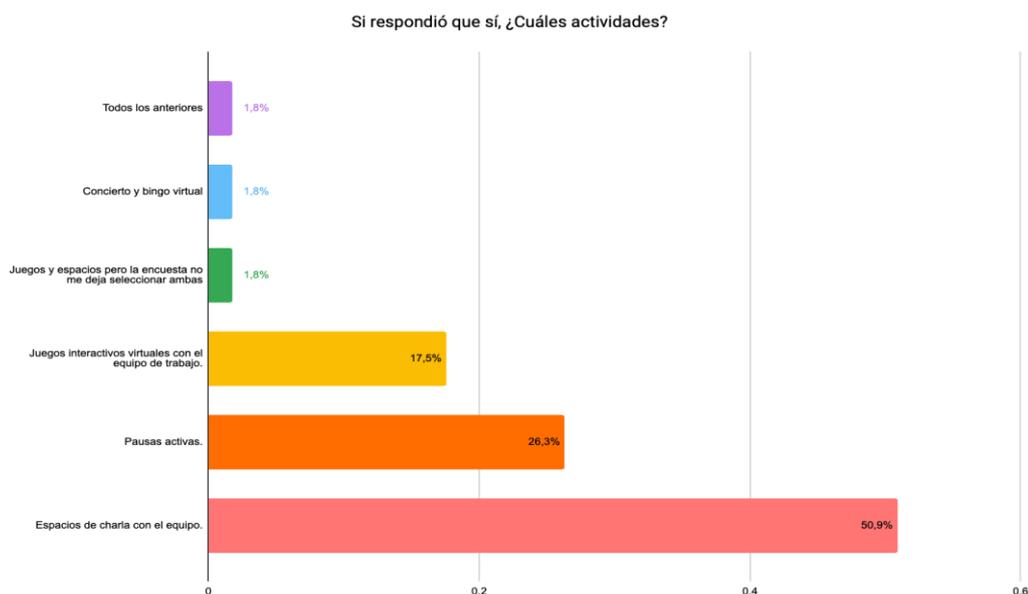


Nota: Elaboración propia

Con esta pregunta se puede identificar que las empresas donde pertenecen el 82,4% de teletrabajadores, dejaron de lado la motivación laboral y no han realizado espacios de cercanía o bienestar en el teletrabajo, mientras que las empresas del 17,6% si han realizado espacios de cercanía o bienestar en el teletrabajo, lo que traduce que muy pocos empleadores se adaptaron al teletrabajo.

De igual forma, con las entrevistas pudimos identificar que las empresas no realizan este tipo de actividades, pues, todos los entrevistados manifestaron que sus empresas no realizan este tipo de actividades, esto traduce que las empresas no se adaptaron a la eventualidad y están dejando de un lado el bienestar de sus trabajadores. Es por esto que se indagó cuáles actividades realizan las empresas al porcentaje bajo de trabajadores que respondieron que su empresa generó espacios de cercanía y bienestar en el teletrabajo.

Figura 9. Si respondió que sí, ¿Cuáles actividades?



Nota: Elaboración propia

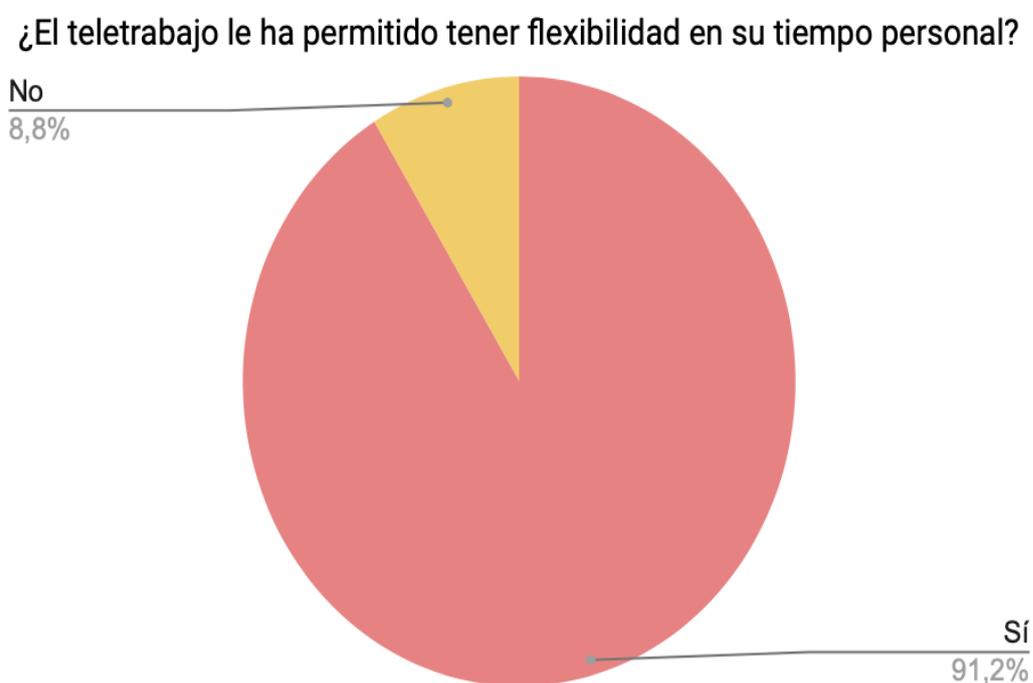
Con esta pregunta se pudo ver que el porcentaje de encuestados que respondieron que sí se daban estos espacios, el cual fue de 17,6% respondió que se crearon espacios de charla con el equipo en su mayoría con un 50,9%, seguido a esto con un 26,3% manifestó que se realizan “Pausas activas” y finalmente el 17,5% manifestó que se realizan “Juegos interactivos virtuales con el equipo de trabajo”. Estos son los porcentajes más altos.

Como tal, de esto podemos analizar que las empresas de estos teletrabajadores se están esforzando por realizar diferentes actividades que contribuyen a recuperar energía, mejorar el desempeño y la eficiencia en el trabajo de estos trabajadores a través de diferentes actividades. Esto traduce que estas empresas lograron adaptarse al cambio y siguen realizando las actividades que hacían cuando estaban trabajando en la presencialidad. Sin embargo, consideramos preocupante el porcentaje de empresas que no se adaptaron al cambio de modalidad de trabajo y no realizaron ninguna actividad enfocada en sus trabajadores.

3.6. Se identificó si la virtualidad ha generado aprovechamiento del tiempo personal en sus trabajadores.

Como tal, para el desarrollo de este objetivo se evidenció mediante la encuesta y la entrevista que el teletrabajo le ha permitido tener flexibilidad a los trabajadores en su tiempo personal. Es por esto que se realizó la siguiente pregunta

Figura 10. *¿El teletrabajo le ha permitido tener flexibilidad en su tiempo personal?*



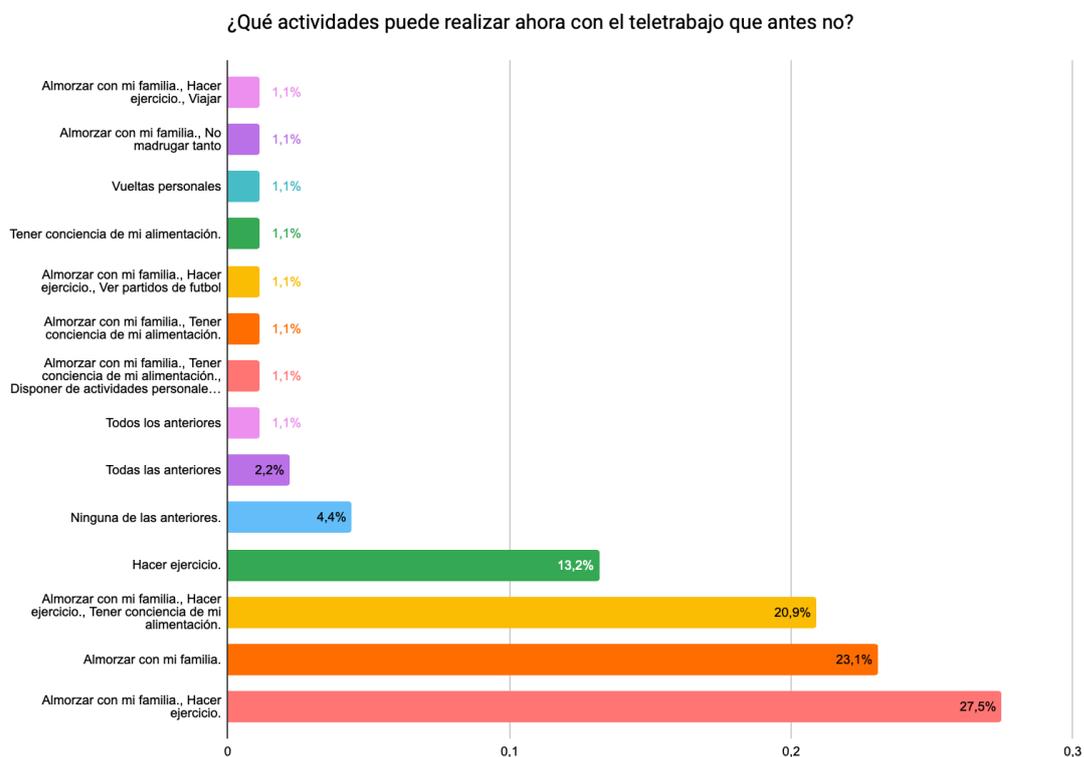
Nota: Elaboración propia

Con esta pregunta se pudo identificar que el 91,2% de los encuestados respondieron que sienten mayor flexibilidad en su tiempo personal gracias al teletrabajo, esto probablemente porque realizan el teletrabajo desde el lugar que ellos

escojan y pueden realizar más actividades durante el día hábil; el 8,8% respondió que no siente que tenga mayor flexibilidad en su tiempo personal gracias al teletrabajo.

Unas de las actividades comprendidas que ahora pueden realizar los trabajadores gracias a la flexibilidad que tienen por el trabajo son las que pueden evidenciar en la siguiente gráfica.

Figura 11. *¿Qué actividades puede realizar ahora con el teletrabajo que antes no?*



Nota: Elaboración propia

Con esta pregunta se puede ver que la actividad que mayor realizan los encuestados ahora que se encuentran en teletrabajo es la de poder compartir con la

familia y hacer ejercicio con un 27,5%, seguida a esta se puede ver que el 23,1% puede “Almorzar con mi familia”, el 20,9% “Almorzar con mi familia, hacer ejercicio, tener consciencia de mi alimentación y el 13,2% “Hacer ejercicio”. Como tal la tendencia es Almorzar con la familia y hacer ejercicio, esto probablemente porque pueden llevar a cabo su labor desde cualquier lugar y les da flexibilidad a la hora de realizar actividades.

De igual forma, por medio de las entrevistas se pudo evidenciar que según Sergio Agudelo se puede aprovechar el tiempo personal debido a que “se gasta menos tiempo en transporte, hay mayor flexibilidad horaria y se pueden realizar asuntos personales en caso de ser necesario, según Carlos Torres se pudo evidenciar que “el tiempo personal es más efectivo, ya que por ejemplo si se quiere ir al gimnasio, leer o descansar un poco se puede hacer y al terminar la jornada puedes hacer otras actividades y no tener el tiempo de desplazamiento hasta casa que puede llevar más de dos horas por el tráfico”, según Juan Miguel Bermúdez se pueden realizar más actividades debido a que “hay menos tiempo de desplazamiento, más tiempo para uno, comida casera, work from anywhere y cosas de ese estilo” y según Fabio Guiza, las actividades que puede realizar ahora que antes no son “trabajar desde cualquier lugar, el ahorro en transporte y alimentación”.

Como tal, podemos identificar que la mayoría de teletrabajadores coinciden en que pueden realizar actividades en el teletrabajo que antes no y la mayoría mencionan trabajar desde cualquier lugar, realizar actividades personales y no perder tiempo en transporte.

3.7. Se determinó si el trabajo remoto le da facilidad de ejercer las labores a los trabajadores.

El teletrabajo ha sido una herramienta que ha generado tanto facilidades como inconvenientes. Pero a la hora de ver a fondo que tanto le ha facilitado las labores a los teletrabajadores, se dan a conocer factores como, el tiempo el cual es uno de los recursos del trabajo que cobran más valor debido a que es el que permite avanzar y aprovechar para el cumplimiento de objetivos que se tiene como compañía. Esto se pudo corroborar con la encuesta (las gráficas puestas en el desarrollo del objetivo anterior) y las entrevistas.

Para Sergio Agudelo el trabajo remoto le da la facilidad de ejercer las labores gracias a que tiene mayor flexibilidad horaria, gasta menos dinero y el tiempo que gastaba en transporte ahora puede invertirlo en el desarrollo de sus actividades. Para Juan Miguel Bermudez el trabajo remoto le da la facilidad de ejercer las labores gracias a que gasta menos tiempo en desplazamiento, el cual invierte en el mismo y el desarrollo de sus actividades. Para Fabio Guiza el trabajo remoto le da la facilidad de ejercer las labores gracias a que puede ejercer sus actividades desde cualquier lugar en cualquier momento y el tiempo que gastaba en transporte lo invierte en el desarrollo de sus actividades.

Recomendaciones

El teletrabajo es una modalidad de trabajo que si bien no es nueva en el sector, pero que ha tomado gran relevancia debido a la pandemia ocasionada por el Covid-19. Es por esto, que el bienestar de los teletrabajadores se vio afectado de manera tanto positiva como negativa, y gracias a esta monografía de investigación se pudo determinar y detallar qué factores fueron relevantes. El bienestar laboral es fundamental para el crecimiento dentro y fuera de la compañía para cada trabajador, es por esto que se vio una oportunidad de investigación para poder recomendar qué factores están dejando de lado las compañías y que afectan el desempeño y compromiso de cada colaborador.

Gracias a esta monografía de investigación, se pudo identificar las repercusiones ocasionadas por el teletrabajo en los trabajadores. Si bien, esta modalidad como se mencionó anteriormente tomó fuerza gracias a la situación actual ocasionada por el Covid-19, muchas empresas no estaban preparadas para migrar todas sus actividades a la virtualidad. En esta investigación se pudo identificar los pros y contras de esta modalidad de trabajo, es por esto que los pros y contras se pueden ver como oportunidades de mejora que se traducen en crecimiento para las empresas, pues esta modalidad de trabajo tomó fuerza y aun así las actividades se normalicen, esta va a estar más presente debido a la flexibilidad que brinda de realizar las actividades de forma remota desde cualquier lugar en donde se tenga conexión de internet.

Las recomendaciones que se pueden dar basándose en la información recopilada en esta monografía de investigación son:

- Se considera que el que las empresas puedan darle la oportunidad a sus trabajadores de escoger la modalidad de trabajo para que realicen sus labores genera mayor compromiso, pues se identificó que muchos trabajadores estaban agusto con este tipo de modalidad por la flexibilidad que esta brinda para el desarrollo de las actividades, asimismo, algunos manifestaron que la interacción social les hacía falta. Es por esto que se considera que las empresas deben dejar que su trabajadores escojan entre la modalidad presencial, híbrida (entre presencial y remota) y virtual.
- Se considera que las empresas deben brindarle a sus trabajadores tanto las herramientas electrónicas necesarias para el desarrollo de su actividad laboral y comunicación con la empresa, como las herramientas necesarias para el buen desarrollo de estas, comprendiendo estas como el equipamiento para poder tener un espacio de trabajo óptimo. Dentro de estas herramientas entran las sillas adecuadas para la postura de cada trabajador, el escritorio que necesitan para que su desarrollo no se vea afectado, teniendo en cuenta que esto depende de cada tipo de actividad laboral a realizar que tenga cada colaborador. No tomando como obligación la entrega de las herramientas pero si desde el área de bienestar de cada empresa tener conocimiento del espacio adecuado de trabajo de cada trabajador, para así poder ayudarlos en su buen desarrollo laboral.
- Se considera que el teletrabajo genera mayor facilidad a la hora de utilizar mejor el tiempo, debido a que los teletrabajadores manifestaron que ahora se ahorran más tiempo en cuanto transporte y movilidad, lo que les permite realizar otro tipo de actividades para cuidar su salud como el ejercicio, además de mejorar su bienestar emocional al poder pasar mayor tiempo de calidad con

sus familias. Es por esto, que se recomienda que en la modalidad de trabajo escogida por los trabajadores, los empleadores respeten los horarios establecidos para que los trabajadores no sientan invasión en su privacidad y puedan distribuir su tiempo para el desarrollo de todas sus actividades.

- Se considera que las empresas que manejan la modalidad híbrida y virtual, no deben dejar a un lado las actividades de esparcimiento, pausas activas y en general de bienestar laboral para sus empleados, pues estas actividades generan que los empleados se sientan valorados y cuidados por la empresa, dando como resultado que su motivación se mantenga y sus objetivos de cumplan.

Conclusiones

En el primer objetivo se puede concluir que los aspectos positivos y negativos que identifican los empleados del teletrabajo son que pueden disponer de su tiempo para realizar las labores, esto quiere decir que tienen mayor flexibilidad para utilizar su tiempo en actividades tanto laborales como personales, teniendo así mejor calidad de vida. Asimismo los trabajadores exponen que tienen menos gastos, pues no gastan dinero en transporte ni alimentación. Otro aspecto que identifican los trabajadores es que tienen más tiempo para sus familias y ellos mismos, ya que exponían que actividades como el ejercicio eran vitales como parte de su rutina diaria y que debido a las largas jornadas antes de la virtualidad, no disponían de mucho tiempo para estas actividades. Otro aspecto que identifican los trabajadores es que perdieron contacto con los compañeros de trabajo, ya que la interacción con ellos se basa en temas laborales, más no sobre temas ajenos al trabajo, que el trabajo presencial permitía discutir y crear relaciones genuinas. Otro aspecto que identifican los trabajadores es que tienen largas jornadas laborales, no solo por la intensificación de las actividades laborales, sino porque debido a que se encuentran en su espacio, sienten la necesidad de adelantar temas laborales.

En el segundo objetivo se puede concluir que es importante que las empresas brinden las herramientas necesarias para el buen desarrollo del teletrabajo comprendidas por los trabajadores como computador, celular, escritorio, silla, audífonos y herramientas virtuales como las plataformas de conexión (Teams, Zoom, Webex, Google Meet, LinkedIn, etc).

En el tercer objetivo se puede concluir que el teletrabajo ha generado problemas de salud en los en los trabajadores como dolor de espalda, debido a la falta de herramientas necesarias como una silla adecuada, para el desarrollo de la actividad laboral, estres por la

situación actual y el número de horas que trabajan de más, aumento de peso por el sedentarismo que experimentan los trabajadores al no salir de sus casas y dolor de cabeza y falta de sueño entre otros por las largas jornadas en las que están conectados.

En el cuarto objetivo se puede concluir que la virtualidad y el aislamiento en su mayoría no ha generado agotamiento e insatisfacción en los trabajadores, pues según los teletrabajadores encuestados y entrevistados su productividad no se ha visto afectada, pero sí en algunos casos los trabajadores manifiestan que sus largas jornadas generan cansancio.

En el quinto objetivo se puede concluir que la mayoría de las empresas dejaron a un lado la calidad de vida y bienestar de los trabajadores, pues estas no se acoplaron a la nueva normalidad y no realizan actividades de esparcimiento para sus trabajadores. La minoría de trabajadores entrevistados manifestó que las actividades más parecidas a las actividades de esparcimiento para su bienestar laboral fueron los espacios de charla con el equipo, pausas activas o en su defecto juegos interactivos virtuales.

En el sexto objetivo se puede concluir que la virtualidad ha generado aprovechamiento del tiempo personal en sus trabajadores, esto gracias a la flexibilidad en el tiempo personal que ha permitido que estos puedan realizar más actividades durante los días hábiles. Por ejemplo, almorzar con su familia, hacer ejercicio, tener mayor consciencia de la alimentación, disponer tiempo para actividades personales, entre otras.

En el séptimo objetivo se puede concluir que el trabajo remoto le da facilidad de ejercer las labores a los trabajadores principalmente porque estos deciden en qué lugar desarrollar su actividad laboral, el teletrabajo ha beneficiado a las personas en el aprovechamiento de su

tiempo, lo que les permite avanzar para cumplir los objetivos propuestos. Asimismo, esta flexibilidad les permite mayor ahorro de dinero, ya que no gastan en transporte ni alimentación como lo hacían cuando su trabajo era 100% presencial.

También se puede concluir que los teletrabajadores han sentido que gracias a la flexibilidad que ofrece el teletrabajo su tiempo de calidad en familia aumento de manera significativa, lo que los hace valorar más este aspecto de vida. De hecho, gracias a este tiempo de calidad, la mayoría de trabajadores prefieren buscar o moverse a un trabajo remoto debido a que les ofrece este beneficio, y no solo tienen tiempo de calidad en familia sino personal, el cual aprovechan en actividad física o educativa.

Para finalizar, debemos decir que la modalidad de teletrabajo puede que vaya incrementando con el paso de los años. Esto debido a la facilidad para las empresas en cuanto a ejercer sus actividades con mayor flexibilidad, ya que el teletrabajo no impide que puedan reunirse con sus equipos cuando esto sea necesario.

Referencias

- Angelica Maria Sogamoso Loaiza, L. M. (2020). *Riesgos laborales del teletrabajo en Colombia*. Retrieved from Riesgos laborales del teletrabajo en Colombia: <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/4701>
- Carvajalino, K. (10 de Diciembre de 2020). *Red Forbes*. Obtenido de ¿Qué dice la gente del teletrabajo para el 2021?: <https://forbes.co/2020/12/10/red-forbes/que-dice-la-gente-del-teletrabajo-para-el-2021/>
- Conexión Cinestav. (julio de 7 de 2020). *Cinestav*. Obtenido de El impacto de las herramientas digitales durante la pandemia: <https://conexion.cinvestav.mx/Publicaciones/el-impacto-de-las-herramientas-digitales-durante-la-pandemia>
- Davis, K. y Newstrom, J. 1999. *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (10ª Ed). México: McGraw Hill.
- Desarrollo Económico. (16 de Julio de 2009). *Desarrollo Económico*. Obtenido de Ley 1221 de 2008: <http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-1221-2008.pdf>
- Diccionario de la Real Academia Española. (2021). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Desmotivación: <https://dle.rae.es/desmotivación>
- El empleo. (8 de Julio de 2013). *Tendencias Laborales*. Obtenido de Espacios adecuados favorecen un mejor desempeño laboral:

<https://www.eempleo.com/co/noticias/tendencias-laborales/espacios-adecuados-favorecen-un-mejor-desempeno-laboral-4351>

El Empleo. (8 de julio de 2013). *El Empleo Noticias*. Obtenido de Espacios adecuados favorecen un mejor desempeño laboral: <https://www.eempleo.com/co/noticias/tendencias-laborales/espacios-adecuados-favorecen-un-mejor-desempeno-laboral-4351>

El Prado Psicólogos. (2021). Obtenido de Desmotivación: Cuando Perdemos el Impulso a mitad del camino: <https://www.elpradopsicologos.es/depresion/desmotivacion/>

Forbes. (3 de Noviembre de 2020). *Capital Humano*. Obtenido de Rappi adoptará el trabajo remoto “para siempre”: <https://forbes.co/2020/11/03/capital-humano/rappi-adoptara-el-trabajo-remoto-para-siempre/>

García, O. T. (2020, Febrero). *Scielo*. Retrieved from Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100149&script=sci_arttext

Gobierno Nacional. (23 de Marzo de 2020). *ID Presidencia*. Obtenido de Gobierno Nacional expide el Decreto 457, mediante el cual se imparten instrucciones para el cumplimiento del Aislamiento Preventivo Obligatorio de 19 días en todo el territorio colombiano: <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2020/Gobierno-Nacional-expide-Decreto-457-mediante-el-cual-imparten-instrucciones-para-cumplimiento-Aislamiento-Preventiv-200323.aspx>

GlobalWork. (2021). Obtenido de “¿Cómo potenciar el bienestar en el teletrabajo?”:

<https://www.globalwork.co/bienestar-teletrabajadores>

Hehn. T. L. (January de 2021). *Scopus*. Obtenido de Description of the organization, motivations and consequences of telework in three large companies of Lorraine:

[https://www-scopus-com.cvirtual.cesa.edu.co/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www-scopus-com.cvirtual.cesa.edu.co/record/display.uri?eid=2-s2.0-85087476023&origin=resultslist&sort=plf-)

[85087476023&origin=resultslist&sort=plf-](https://www-scopus-com.cvirtual.cesa.edu.co/record/display.uri?eid=2-s2.0-85087476023&origin=resultslist&sort=plf-)

[f&src=s&sid=4a967f0cb33c42a135e034a4cf794977&sot=b&sdt=b&sl=125&](https://www-scopus-com.cvirtual.cesa.edu.co/record/display.uri?eid=2-s2.0-85087476023&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=4a967f0cb33c42a135e034a4cf794977&sot=b&sdt=b&sl=125&)

[s=TITLE-ABS-](https://www-scopus-com.cvirtual.cesa.edu.co/record/display.uri?eid=2-s2.0-85087476023&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=4a967f0cb33c42a135e034a4cf794977&sot=b&sdt=b&sl=125&)

[KEY%28Description+of+the+organization%2c+motivations+and+consequ](https://www-scopus-com.cvirtual.cesa.edu.co/record/display.uri?eid=2-s2.0-85087476023&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=4a967f0cb33c42a135e034a4cf794977&sot=b&sdt=b&sl=125&)

Infermería Virtual. (2021). *Infermería Virtual*. Obtenido de Problemas en la salud:

https://www.infermeravirtual.com/esp/problemas_de_salud

Maya, M. A. (2021). *Universidad Católica de Colombia*. Retrieved from Repositorio

Institucional: <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25677>

MinTIC. (Marzo 18 de 2020). Obtenido de “¿Qué recomendaciones se deben tener en

cuenta para teletrabajar?”. [https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-](https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/126225:Que-recomendaciones-se-deben-tener-en-cuenta-para-teletrabajar)

[Prensa/Noticias/126225:Que-recomendaciones-se-deben-tener-en-cuenta-para-](https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/126225:Que-recomendaciones-se-deben-tener-en-cuenta-para-teletrabajar)

[teletrabajar](https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/126225:Que-recomendaciones-se-deben-tener-en-cuenta-para-teletrabajar)

Microbiota y Bienestar. (10 de Junio de 2020). *Entorno saludable, mente equilibrada*.

Obtenido de Consecuencias del teletrabajo para la salud:

<https://www.microbiotaybienestar.es/consecuencias-teletrabajo-salud/>

Ministerio de Trabajo. (2018). *Tecnologías para Teletrabajo*. Obtenido de Kit de

herramientas: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8464.html>

Ministerio de Salud . (11 de Junio de 2020). *Ministerio de Salud y Protección Social*.

Obtenido de Problemas y trastornos mentales previos a la cuarentena estarían exacerbándose: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Problemas-y-trastornos-mentales-previos-a-la-cuarentena-estarian-exacerbandose.aspx>

Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones. (2020). *Teletrabajo*

Obtenido de Definición: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>

Portafolio. (Marzo 12 de 2021). Obtenido de “Felicidad y Bienestar, otra búsqueda en

la pandemia”. <https://www.portafolio.co/mis-finanzas/felicidad-y-bienestar-otra-busqueda-en-la-pandemia-550020>

Portafolio. (Marzo 4 de 2021). Obtenido de “Teletrabajadores, los nuevos actores del

mundo laboral”.

<https://www.portafolio.co/negocios/empresas/teletrabajadores-los-nuevos-actores-del-mundo-laboral-549748>

Repositorio Institucional EAN. (2020, Noviembre 23). Retrieved from Instrumentos de

mejora para el modelo de teletrabajo en Colombia con base al europeo:

<https://repository.ean.edu.co/handle/10882/10329>

Sandra Gomez, I. G. (2019, Octubre 22). **Autor para correspondencia. Correo*

electrónico: sandra.uribe@unimilitar.edu.co(Sandra Liliana Uribe). La

revisión por pares es responsabilidad de la Universidad de Santander. Este es

un artículo bajo la licencia CC BY-ND(<https://creativecommons.org/licenses>.

Retrieved from <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1642/1835>

Semana (2020). Obtenido de “Herramientas para llevar el bienestar laboral a las casas”.

<https://www.semana.com/management/articulo/herramientas-para-generar-bienestar-laboral-en-el-teletrabajo/299213/>

Teletrabajo. (2019). *Información*. Obtenido de ¿Qué es un Teletrabajador?:

<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-propertyvalue-8010.html>

Teletrabajo. (2020). Obtenido de “Tranquilidad y bienestar laboral si se puede, eso es

el Teletrabajo”. <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-14221.html>

Torres, A. (2021). *Psicología y Mente*. Obtenido de Desmotivación: ¿qué es y cuáles

son sus tipos?: <https://psicologiaymente.com/psicologia/desmotivacion>

Universia. (29 de marzo de 2019). *Universia*. Obtenido de 3 tipos de teletrabajadores:

<https://www.universia.net/co/actualidad/vida-universitaria/3-tipos-teletrabajadores-1164283.html>

Valentina Fiallo Davila, V. U. (2021, Enero). *Repositorio Institucional*. Retrieved from

Bienestar psicológico y teletrabajo: medición en trabajadores/as en Colombia:

<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/32881>

Anexo 1. Encuesta: Bienestar Laboral en el Teletrabajo

Sección 1 de 7

BIENESTAR LABORAL EN EL TELETRABAJO

Descripción del formulario

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

¿En qué empresa trabaja? *

Prefiero no responder

Otra...

¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo la modalidad de teletrabajo? *

6 meses

6-12 meses

12- 18 meses

Más de 18 meses

¿La modalidad de teletrabajo le agrada? *

Sí

No

Tal vez

Sección 2 de 7

Si me gusta trabajar de manera remota



Descripción (opcional)

Si respondió que sí ¿Por qué? *

- Porque tengo más tiempo con mi familia.
- Porque dispongo de mi tiempo para realizar mis labores.
- Porque tengo menos gastos.
- Porque ahorro tiempo en transporte.
- Otra...

Sección 3 de 7

No me gusta trabajar de manera remota



Descripción (opcional)

Si respondió que no ¿Por qué? *

- Porque perdi contacto con mis compañeros de trabajo.
- Porque trabajo más horas de lo habitual.
- Porque no tengo un espacio adecuado para ejercer el teletrabajo.
- Porque no tengo un horario establecido desde casa.
- Otra...

Sección 4 de 7

Herramientas de trabajo



Descripción (opcional)

¿Le fueron entregados herramientas para realizar su actividad laboral remota? *

Sí

No

Sección 5 de 7

Sí me dieron herramientas de trabajo



Descripción (opcional)

Si respondió que sí, ¿qué elementos le fueron entregados? *

Computador

Celular

Tablet/Ipad

Silla y escritorio

Otra...

Efectos del teletrabajo



Descripción (opcional)

Debido al teletrabajo ha padecido *

Dolor de cabeza continuo

Dolor de espalda

Falta de sueño

Estrés

Depresión

Aumento de peso

Otros

Ninguna de las anteriores

¿El teletrabajo ha disminuido su proactividad e iniciativas dentro de la empresa? *

Sí

No

¿El teletrabajo le ha permitido tener flexibilidad en su tiempo personal? *

Sí

No

¿Qué actividades puede realizar ahora con el teletrabajo que antes no? *

- Almorzar con mi familia.
- Hacer ejercicio.
- Tener conciencia de mi alimentación.
- Ninguna de las anteriores.
- Otra...

¿Su empresa a generado espacios de cercanía o bienestar en el teletrabajo? *

- Sí
- No

Sección 7 de 7

Espacios de cercanía



Descripción (opcional)

Si respondió que sí ¿Cuáles actividades? *

- Juegos interactivos virtuales con el equipo de trabajo.
- Espacios de charla con el equipo.
- Pausas activas.
- Otra...

Anexo 2. Entrevistas

Entrevistado: Sergio David Agudelo Hernandez

Entrevistadoras: Shadia Bayter Morales y Ana Alejandra Perez

Celular de contacto: (+57) 321-821-5833

1. ¿En este momento qué modalidad de trabajo está realizando?
 - 100% remoto
2. ¿En su contrato el teletrabajo se regula?
 - No
3. ¿Cree usted que la desmotivación puede medirse a través de los resultados laborales?
 - Claro, porque es el único indicador y es la manera objetiva para ver cómo la persona se siente en el trabajo.
4. ¿Su empresa le proporcionó herramientas para tener un espacio apto para el teletrabajo, cuáles?
 - No
5. ¿Su empresa le proporcionó herramientas electrónicas suficientes para realizar su actividad de trabajo remota, cuáles?
 - Solo un apoyo para las herramientas laborales como LinkedIn.
6. ¿Considera que el teletrabajo remoto puede generarle problemas de salud?
 - Claro, porque no se respetan los horarios en la mayoría de las empresas entonces la gente pasa mucho más tiempo en las pantallas de que debería y al medir por objetivos y no horarios se miden resultados desfasados y no hay un espacio pensado en la casa para los trabajadores como la silla y el espacio. Pero los riesgos mayores están en la salud mental.

7. ¿El área encargada de su empresa le indicó cómo realizar las actividades laborales remotas?
 - No
8. ¿Su empleador lo contacta por medio de herramientas electrónicas no entregadas por la empresa?
 - Si, la empresa no gasta en ninguna herramienta extra al correo y contactan es por llamadas o WhatsApp
9. ¿Su empleador respeta su horario laboral en el teletrabajo?
 - No, depende del día pero los horarios casi siempre empiezan dos horas más temprano y terminan dos horas más tarde.
10. ¿Siente que su empresa se preocupa por su estado anímico en medio de esta situación que conllevo al trabajo remoto casi en un 100%?
 - No, porque nunca se han preguntado por que pasa más allá de los objetivos de la empresa y no se tienen espacios de comunicación con los compañeros sobre su bienestar
11. ¿Su empresa realiza actividades como pausas activas, cuáles?
 - No
12. ¿Qué pros y contras considera que tiene el teletrabajo?
 - PROS: Gastas menos tiempo en dinero y transporte, al igual que la alimentación, tienes mayor flexibilidad horaria y asuntos personales en caso de ser necesario y en su gran mayoría para las personas que trabajamos por objetivos y no por horarios es mejor porque optimizamos el tiempo.
 - CONTRAS: muchas veces los jefes creen que porque no está la persona físicamente esta debe estar ocupada todo el tiempo o haciendo más tareas de las normales, tener riesgos físicos por falta de mobiliario necesario para trabajar y

salud mental de los trabajadores y se combina con los espacios familiares el significado de los espacio pierde el valor.

Entrevistado: Carlos Torres

Entrevistadoras: Shadia Bayter Morales y Ana Alejandra Perez

Celular de contacto: (+57) 311-566-1010

1. ¿En este momento qué modalidad de trabajo está realizando?
 - Híbrido
2. ¿En su contrato el teletrabajo se regula?
 - No
3. ¿Cree usted que la desmotivación puede medirse a través de los resultados laborales?
 - Si, porque si una persona no está motivada no es igual de proactiva y eficiente a diferencia de una persona que si lo esta.
4. ¿Su empresa le proporcionó herramientas para tener un espacio apto para el teletrabajo, cuáles?
 - No
5. ¿Su empresa le proporcionó herramientas electrónicas suficientes para realizar su actividad de trabajo remota, cuáles?
 - No
6. ¿Considera que el teletrabajo remoto puede generarle problemas de salud?
 - El teletrabajo no, esto va a ser reflejado en los hábitos que tengan las personas
7. ¿El área encargada de su empresa le indicó cómo realizar las actividades laborales remotas?
 - No, ya que se daba por entendido que esto se sabía manejar. Se dio conocimiento de la herramienta que se iba a utilizar

8. ¿Su empleador lo contacta por medio de herramientas electrónicas no entregadas por la empresa?
 - No, todas las conversaciones se llevan a cabo por medio de la plataforma
9. ¿Su empleador respeta su horario laboral en el teletrabajo?
 - Completamente
10. ¿Siente que su empresa se preocupa por su estado anímico en medio de esta situación que conllevo al trabajo remoto casi en un 100%?
 - Si, ya que el área a la que pertenezco es muy cercana y preguntan por cómo me siento y mucho más cuando me encuentro enfermo.
11. ¿Su empresa realiza actividades como pausas activas, cuáles?
 - No se hace rutinario, sino más bien es algo hablado con el equipo de trabajo
12. ¿Qué pros y contras considera que tiene el teletrabajo?
 - CONTRAS: Tema de interacción con el equipo de trabajo, ya que conocí a la mayoría de ellos 6 meses después.
 - PROS: El tiempo personal es más efectivo, ya que por ejemplo si se quiere ir al gimnasio, leer o descansar un poco se puede hacer y al terminar la jornada puedes hacer otras actividades y no tener el tiempo de desplazamiento hasta casa que puede llevar más de dos horas por el tráfico.

Entrevistada: María Alejandra Mojica

Entrevistadoras: Shadia Bayter Morales y Ana Alejandra Perez

Celular de contacto: (+57) 311-214-3465

1. ¿En este momento qué modalidad de trabajo está realizando?
 - Teletrabajo
2. ¿En su contrato el teletrabajo se regula?
 - No se regula
3. ¿Cree usted que la desmotivación puede medirse a través de los resultados laborales?
 - Si, porque cuando las personas están motivadas dan la milla extra y si no se limitan a las tareas y afectan el rendimiento de la compañía.
4. ¿Su empresa le proporcionó herramientas para tener un espacio apto para el teletrabajo, cuáles?
 - No
5. ¿Su empresa le proporcionó herramientas electrónicas suficientes para realizar su actividad de trabajo remota, cuáles?
 - Si, “avaya” que te permite tener el teléfono de la oficina en el computador para poder hacer llamadas internacionales, teams para hacer reuniones virtuales y se podía acceder a toda la información de la compañía sin necesidad de estar presencial, computador.
6. ¿Considera que el teletrabajo remoto puede generarle problemas de salud?
 - Al principio de la pandemia si ya que no teníamos un escritorio pero una vez se adecua el espacio no.
7. ¿El área encargada de su empresa le indicó cómo realizar las actividades laborales remotas?

- Si, ya que antes de la pandemia la empresa tenía un día de teletrabajo entonces nuestra empresa nos brindaba esta información.
8. ¿Su empleador lo contacta por medio de herramientas electrónicas no entregadas por la empresa?
- Si, como WhatsApp y llamadas telefónicas.
9. ¿Su empleador respeta su horario laboral en el teletrabajo?
- Si.
10. ¿Siente que su empresa se preocupa por su estado anímico en medio de esta situación que conllevo al trabajo remoto casi en un 100%?
- Si, ya que siempre estuvieron muy pendientes y nos hicieron talleres extracurriculares como cocina, deporte, meditación y nos llamaban a preguntar cómo nos estábamos sintiendo además de tener detalles. Y fueron muy flexibles a la hora de que la familia o la persona se sentía enferma o tenía covid.
11. ¿Su empresa realiza actividades como pausas activas, cuáles?
- Si, tenemos dos al día de 15 minutos cada una
12. ¿Qué pros y contras considera que tiene el teletrabajo?
- PROS: Uno está mucho más concentrado en la casa que en el trabajo ya que se pierde menos tiempo haciendo otras cosas como ir al baño o estar en constante charla con otra gente. Uno pierde mucho tiempo yendo a la oficina debido a los trancones y hace que el día de las personas sea menos eficiente, desde la casa puedes comer mejor ya que es más rico y más sano.
 - CONTRAS: Ninguno

Entrevistado: Juan Miguel Bermudez Vaca

Entrevistadoras: Shadia Bayter Morales y Ana Alejandra Perez

Celular de contacto: (+57) 315-318-9767

1. ¿En este momento qué modalidad de trabajo está realizando?
 - Estoy realizando teletrabajo
2. ¿En su contrato el teletrabajo se regula?
 - No se regula, sin embargo, mi empresa desde antes de la pandemia manejaba una modalidad mixta donde 2 días a la semana eran de teletrabajo.
3. ¿Cree usted que la desmotivación puede medirse a través de los resultados laborales?
 - Por supuesto, los malos resultados laborales en gran medida son por la desmotivación del empleado
4. ¿Su empresa le proporcionó herramientas para tener un espacio apto para el teletrabajo, cuáles?
 - No me dieron nada
5. ¿Su empresa le proporcionó herramientas electrónicas suficientes para realizar su actividad de trabajo remota, cuáles?
 - No, nada
6. ¿Considera que el teletrabajo remoto puede generarle problemas de salud?
 - Si no se maneja de la manera adecuada considero que sí.
7. ¿El área encargada de su empresa le indicó cómo realizar las actividades laborales remotas?
 - No me dijeron nada
8. ¿Su empleador lo contacta por medio de herramientas electrónicas no entregadas por la empresa?

- Si lo hace por medio de mi celular personal
9. ¿Su empleador respeta su horario laboral en el teletrabajo?
- No lo respeta, me habla por mi celular personal en horarios fuera del laboral sobre temas del trabajo
10. ¿Siente que su empresa se preocupa por su estado anímico en medio de esta situación que conllevo al trabajo remoto casi en un 100%?
- La empresa en general no. Sin embargo, mi jefe si lo hace y se mantiene al tanto de nuestro estado.
11. ¿Su empresa realiza actividades como pausas activas, cuáles?
- Teóricamente sí, pero en la práctica no
12. ¿Qué pros y contras considera que tiene el teletrabajo?
- Bueno yo creo que los pros son menos tiempos de desplazamiento, más tiempo para uno, comida casera, work from anywhere y cosas de ese estilo y los contras creo que son los horarios extremadamente largos y reuniones innecesarias.

Entrevistado: Fabio Andres Guiza Posso

Entrevistadoras: Shadia Bayter Morales y Ana Alejandra Perez

Celular de contacto: (+57) 311-514-0074

1. ¿En este momento qué modalidad de trabajo está realizando?
 - En este momento tengo un contrato de prestación de servicios y estoy haciendo teletrabajo unos días en la semana
2. ¿En su contrato el teletrabajo se regula?
 - No se regula
3. ¿Cree usted que la desmotivación puede medirse a través de los resultados laborales?
 - No creo porque hay gente que sin estar motivada rinde y de buenos resultados por pura ansiedad
4. ¿Su empresa le proporcionó herramientas para tener un espacio apto para el teletrabajo, cuáles?
 - Me prestaron un escritorio
5. ¿Su empresa le proporcionó herramientas electrónicas suficientes para realizar su actividad de trabajo remota, cuáles?
 - Me dieron Anydesk y Teamviewer
6. ¿Considera que el teletrabajo remoto puede generarle problemas de salud?
 - Sí, creo que puede generar problemas de salud mental como ansiedad, depresión etcétera
7. ¿El área encargada de su empresa le indicó cómo realizar las actividades laborales remotas?
 - Si lo hizo

8. ¿Su empleador lo contacta por medio de herramientas electrónicas no entregadas por la empresa?
 - Si lo hace
9. ¿Su empleador respeta su horario laboral en el teletrabajo?
 - Si respeta mi horario laboral
10. ¿Siente que su empresa se preocupa por su estado anímico en medio de esta situación que conllevo al trabajo remoto casi en un 100%?
 - No y no se me ocurre cómo podría hacerlo
11. ¿Su empresa realiza actividades como pausas activas, cuáles?
 - No realiza ninguna actividad así
12. ¿Qué pros y contras considera que tiene el teletrabajo?
 - Considero que los pros son la libertad de trabajar desde cualquier lugar, el ahorro en transporte y alimentación y los contras son la dificultad para trabajar en equipo, y la dificultad para socializar y relacionarse