

**IMPLICACIONES EN EL ÁMBITO EMOCIONAL DEL TRABAJO  
VIRTUAL EN CASA EN TIEMPOS DE COVID-19: UNA PERSPECTIVA DESDE  
LA TEORÍA DEL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS**

Investigadores

Daniel Federico Muñoz. Esp. Gerencia de proyectos

Víctor Hugo Salcedo. Esp. Gerencia de procesos y calidad

Diana Lucía Tamayo Hernández Esp. Inteligencia comercial y de mercadeo

Edwin Alberto Vargas Peña. Esp. Gerencia de Mercadeo.

Seminario de Investigación

Especialización en Inteligencia Comercial y de Mercadeo

Escuela de Formación en Investigación, Universidad Ean

Docente Laura Mancera

Bogotá, Noviembre 2021

## TABLA DE CONTENIDO

<i>Resumen</i> .....	6
<i>Descripción y origen del problema de Investigación</i> .....	7
<i>Pregunta General de la Investigación</i> .....	8
<i>Objetivo General</i> .....	8
Objetivos específicos .....	8
<i>Justificación</i> .....	9
<i>Marco Teórico</i> .....	10
Teletrabajo .....	10
Teletrabajo en Colombia .....	12
Teletrabajo en el contexto de pandemia COVID19 .....	15
Las emociones: definición y efectos .....	16
Implicaciones emocionales del Teletrabajo .....	18
Definición de variables.....	24
Población y muestra .....	26
Selección de métodos o instrumentos para recolección de información .....	27
Técnicas de análisis de datos:.....	28
Análisis y discusión de los resultados .....	29
• Perfil del trabajador en casa .....	29
• Contextos y conductas del trabajador en casa durante la etapa de confinamiento .....	30
• Emociones positivas.....	31
• Emociones negativas.....	33
• Agotamiento emocional .....	33
• Recomendaciones .....	35
Conclusiones .....	36
<i>Bibliografía</i> .....	37
Apéndices .....	41

## TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Marco teórico adaptado: modelo de bienestar relacionado con el trabajo de Van Horn et al. (2004). Tomado de tesis doctoral El desarrollo de la escala bienestar en teletrabajo. Maria Charalampous.....	18
Ilustración 2 Ítems desarrollados para el subdimensión de emociones. Tomado de Charalampous 2020.....	22
Ilustración 3 Ítems desarrollados para la subdimensión del agotamiento emocional. Tomado de Maria Charalampous. (Charalampous, 2020).....	23
Ilustración 4 Definición de variables .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## TABLA DE APENDICES

<b>Apéndice A Instrumento cuantitativo Encuesta implicaciones emocionales</b>	<b>Error! Marcador no definido.</b>
<b>Apéndice B Figura: Rango de edad del empleado administrativo en trabajo virtual en casa</b>	<b>43</b>
<b>Apéndice C Figura: Rango de género del empleado administrativo en trabajo virtual en casa</b>	<b>43</b>
<b>Apéndice D: Figura: Estado civil del empleado administrativo en trabajo virtual en casa</b>	<b>44</b>
<b>Apéndice E: Figura Posesión de Hijos según frecuencia de datos.</b>	<b>44</b>
<b>Apéndice F: Figura. Cargo del empleado administrativo con trabajo virtual en casa</b>	<b>45</b>
<b>Apéndice G: Figura Cargos y medios utilizados para la comunicación</b>	<b>45</b>
<b>Apéndice H: Figura. Conectividad a internet en casa</b>	<b>46</b>
<b>Apéndice I. Figura: Frecuencia con la cual presenta dificultades a la hora de alternar sus tareas laborales con las responsabilidades familiares</b>	<b>46</b>
<b>Apéndice J: Figura. Percepción de Emociones Positivas empleado en trabajo virtual</b>	<b>47</b>
<b>Apéndice K: Figura. Asociación Género y Emociones positivas: Orgulloso</b>	<b>47</b>
<b>Apéndice L. Figura: Asociación Edad y Emociones positivas: Agradecido</b>	<b>48</b>
<b>Apéndice M: Figura. Asociación Emoción Felicidad y Alternar tareas laborales y familiares</b>	<b>49</b>
<b>Apéndice N: Figura. Asociación Emoción felicidad y Medios para comunicarse</b>	<b>49</b>
<b>Apéndice O: Figura. Asociación Emoción felicidad y Disponibilidad de internet</b>	<b>50</b>
<b>Apéndice P: Figura. Asociación Emoción agradecimiento y Disponibilidad de internet</b>	<b>50</b>
<b>Apéndice Q. Figura: Percepción de Emociones Negativas empleado en trabajo virtual</b>	<b>51</b>
<b>Apéndice R. Figura: Percepción de Agotamiento emocional en el empleado en trabajo virtual</b>	<b>52</b>
<b>Apéndice S: Figura. Asociación Emoción enfado y agotamiento emocional por múltiples correos electrónicos y mensajes instantáneos de colegas</b>	<b>52</b>
<b>Apéndice T: Figura. Asociación emoción negativa frustrado con Agotamiento emocional de sentirse fatigado cuando hay exceso de trabajo</b>	<b>53</b>

# Seminario de Investigación Especialización

Campo de investigación:	Emprendimiento y Gerencia
Grupo de investigación:	Gerencia en las Grandes, Pequeñas Medianas Empresas G3Pymes
Línea de investigación:	Liderazgo organizacional.
Título tentativo del proyecto:	Implicaciones en el ámbito emocional del trabajo virtual en casa en tiempos de covid-19: una perspectiva desde la teoría del bienestar de los empleados.

## **Resumen**

Uno de los principales medios laborales desde la estrategia preventiva contra la propagación de la pandemia COVID 19, el trabajo virtual en casa ha cobrado relevancia por las implicaciones que ha generado en las diferentes dimensiones del desarrollo humano. En el presente trabajo, se busca definir y profundizar en las implicaciones emocionales actuales, con la finalidad de plantear recomendaciones para mitigar las consecuencias del cambio en el ambiente laboral sobre el bienestar emocional del trabajador administrativo. Los resultados del análisis de la data cuantitativa permitieron concluir que el empleado administrativo con trabajo virtual en casa manifiesta emociones en su mayoría positivas con este método de trabajo, lo que puede ser de utilidad para otras investigaciones asociadas a estrategias para mejorar la modalidad de trabajo virtual.

Lo anterior permite formular conclusiones a partir del análisis de los resultados obtenidos, basados en estos, se proponen algunas recomendaciones.

**Palabras Clave:** Pandemia, Trabajo, Adaptación Social, Casa, Emocional

## Descripción y origen del problema de Investigación

El trabajo virtual en casa fue reconocido a nivel mundial desde principios de los años 70s, por el científico de la nasa Jack Nilles como un proceso alternativo para la producción laboral, constituido de “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, sin embargo, una definición más contemporánea es la expresada en el artículo 2 de la ley 1121 de 2008 que lo define “como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de la comunicación y la información - TIC para el contacto entre trabajador y empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”, (Congreso de la República de Colombia, 2008).

Por otra parte, en el panorama internacional efectuado desde el 31 de diciembre de 2019 en Wuhan (China), da como inicio a los tiempos de pandemia por Covid-19, consistentes a la declaración de emergencia sanitaria mundial, afectando el desarrollo de las políticas organizacionales poco progresistas del sistema laboral de las empresas alrededor del mundo.

Concretamente con la llegada del Covid-19 a Colombia el 6 de marzo de 2020 fue necesario pasar a realizar trabajo virtual en casa en condiciones extremas, como alternativa para el cumplimiento del distanciamiento social, y para dar control a la cadena de contagios mientras se conseguía la continuidad de las diferentes esferas de la vida: laboral, educativa y social.

En este contexto, según el trabajo de la Doctora en Filosofía María Charalampous se profundiza sobre, cómo el trabajo virtual remoto cada vez más prevalente, puede vincularse con el bienestar de los individuos en el trabajo bajo las dimensiones emocional, social, cognitiva, profesional y psicosomática. (Charalampous, 2020).

De estas implicaciones, la dimensión emocional juega un papel fundamental ya que se proyecta como un reto frente a una práctica relacionada coherentemente con un ambiente reducido de estrés, aislamiento, separación y/o restricción, o por el contrario a un ambiente

controlado y flexible que genere satisfacción y confianza frente a la vida laboral; llevado a cabo desde casa, con el riesgo de presentar una influencia a nivel individual o social; estos efectos en su mayoría se ven sujetos a las ventajas o desventajas que han traído, las cuales se evidencian como, (autonomía, el bajo ausentismo e incremento de productividad o por el contrario el conflicto laboral vs familiar o el aislamiento social).

Considerando lo anterior y en la búsqueda de brindar un aporte a la sociedad desde el aspecto laboral, se busca indagar y profundizar sobre cuáles son los factores e implicaciones emocionales del trabajo en casa, con la finalidad de generar y presentar estrategias para intervenir, aportar o mitigar las consecuencias positiva o negativa de la situación real que están viviendo los empleados administrativos de las empresas ubicadas en la ciudad de Bogotá.

## **Pregunta General de la Investigación**

¿Cuáles son las implicaciones en el ámbito emocional de empleados administrativos con trabajo virtual en casa durante la pandemia por COVID19 en empresas ubicadas en Bogotá?

## **Objetivo General**

Generar recomendaciones para manejar las implicaciones emocionales de los trabajadores administrativos en Bogotá con trabajo virtual en casa, partiendo de un análisis de sus conductas durante la pandemia generada por COVID19 entre agosto y octubre de 2021.

## **Objetivos específicos**

1. Caracterizar el perfil del trabajador en casa para guiar la adopción de las recomendaciones por parte de las empresas ubicadas en Bogotá.
2. Identificar los contextos y conductas llevadas a cabo por los trabajadores durante su etapa de confinamiento.



3. Determinar la percepción del trabajador en casa en el ámbito emocional durante el confinamiento generado por la pandemia.
4. Indagar las causas de las implicaciones emocionales del trabajador en casa durante el confinamiento generado por la pandemia.

## **Justificación**

La presente investigación plantea el estudio de las implicaciones emocionales asociadas al trabajo virtual en casa para mejorar y potencializar las variables y factores determinantes, lograr que esta alternativa tecnológica sea sostenible en el tiempo, mantener puestos de trabajo y la posibilidad de tener mayores resultados, en tanto permite el desarrollo de nuevas competencias laborales, la adquisición de capacidades y la posibilidad de crear empresas de base tecnológica

A partir del año 2020 el mundo cambio por motivo de la pandemia que ataco la humanidad, esto llevo a que las empresas gestionaran estrategias diferentes para continuar desarrollando sus servicios a la comunidad. Este es el caso del desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) las cuales están modificando el contexto de trabajo y creando entornos laborales virtuales en los que se redefinen las habilidades y competencias de los trabajadores y donde surgen nuevos riesgos para la salud (López & Segovía, 2008). Una de las modalidades de las TICs es el trabajo virtual en casa, el cual genera beneficios para las empresas y los trabajadores entre los cuales se destacan, para el empleador, la flexibilización de la planta física, descentralización de procesos, para los teletrabajadores: ahorros de tiempo y dinero por desplazamientos entre el hogar y la oficina, mayor presencia en el hogar entre otros. La implementación del teletrabajo no solo va acompañada de mejoras, también podría generar dificultad durante el desarrollo de las actividades del trabajo asignadas, tales como sensación de aislamiento y otros.

Se podrá identificar una muestra que pretenda ser representativa y al ser un estudio cualitativo, con esto podremos indagar con más profundidad las percepciones del grupo de trabajadores en casa administrativos. (Mintic, 2020) (MINTIC).

## **Marco Teórico**

### **Teletrabajo**

El concepto de Teletrabajo fue definido por primera vez en los años 70 por el científico de la nasa Jack Nilles, cuando estados unidos atravesaba una crisis económica debido al petróleo, concretamente lo definió como “telecommuting” para referirse al hecho de “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”. Básicamente, el término lo adoptó con el fin de evitar desplazamientos, aglomeraciones y contribuir a la reducción del consumo energético. (Nilles, Carlson, Gray, & Hanneman, 1974)

Con la aparición del internet en la década de los 90 el concepto se expandió rápidamente, la necesidad de regular esta nueva modalidad de trabajo originó que diferentes organizaciones y autores escribieron sobre este. A continuación, se describen algunas definiciones. Según la organización internacional del trabajo (OIT) define el teletrabajo como “forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción, y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación” (Organización Internacional del Trabajo, s.f.)

Otros autores lo definen como: El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario

laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa. (Gray, Hodson, & Gordon, 1995)

En Colombia bajo la Ley 1221 de 2008 se establecen normas para promover y regular el teletrabajo, definiendo el concepto como “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Congreso de la República de Colombia, 2008)

Como medida para regular esta modalidad de trabajo el ministerio de trabajo emite la circular 0021 de 2020 en el cual se formaliza las medidas de protección al trabajador, la ley 2088 de 21 reglamenta esta nueva modalidad definiéndola como “Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasión excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad” (Congreso de la República de Colombia., 2021)

En un estudio realizado en abril de 2020 en los países del sur este europeo con una muestra de 2863 empleados se evidenció que a más del 60% de ellos les resultó difícil trabajar de forma remota y el 37,35% indicó "no estar preparado para el trabajo en casa ni tener las habilidades y recursos necesarios y debido a esto se enfrentaron a momentos de estrés y ansiedad"; sin embargo, a pesar de ello alrededor del 43% de los empleados preferirían continuar trabajando desde casa. (Mile, 2020)

Estudios realizados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE relacionados con el trabajo remoto demuestra que los índices de satisfacción y motivación laboral, y el compromiso institucional se mantienen en niveles altos, a pesar de un aumento percibido en la carga laboral, a su vez la mayoría de las personas reportan que su bienestar no ha sido perjudicado por el trabajo remoto. Sin embargo, un 22% difiere y afirma que su salud física empeora, 23% no cuenta con un equilibrio entre su vida personal y laboral, 32% se sienten ansiosos y 28,1% indican que se sienten solos. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, 2021)

Para entender un contexto se cita a autores como (Roberto Gallardo, 2018) quienes afirma que los empleados que trabajan desde casa experimentan significativamente más síntomas de salud mental deteriorada que los trabajadores tradicionales. Por otro lado, también se afirma que aumenta el estrés, principalmente derivado atender los deberes del hogar y las actividades del trabajo (Kazekami S. , 2020)

## **Teletrabajo en Colombia**

Sin duda, se adoptado la forma de trabajo más inusual de esta generación. El mundo, tal como lo conocíamos, se detuvo abruptamente a principios de 2020 y los gobiernos, informados por la ciencia, tuvieron que aplicar medidas drásticas para salvar vidas. El reto para los responsables políticos es cómo seguir protegiendo la vida y la salud de las personas sin, a su vez, causar un daño irreversible a la economía. Las medidas que garantizan el distanciamiento físico -el cierre de escuelas, la suspensión de vuelos, el cese de grandes reuniones y el cierre de lugares de trabajo son solo el comienzo de la lucha

contra el virus y sirven únicamente como herramienta para frenar su propagación.

La flexibilización de las restricciones no debería poner en peligro la vida de las personas, ni conllevar el riesgo de que se produzca una nueva oleada de infecciones. Sobre todo, dado que algunos predicen que una segunda ola podría ser incluso peor que la primera, que ya ha llevado la capacidad de atención sanitaria más allá de sus límites y ha puesto a los trabajadores de primera línea bajo un riesgo y una presiones considerables. solo una fracción de la fuerza laboral trabajaba ocasionalmente desde casa. Dentro de la Unión Europea (UE), la incidencia del teletrabajo regular u ocasional (teletrabajo en el hogar y teletrabajo móvil combinados) variaba del 30 por ciento o más en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia al 10 por ciento o menos en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia. Según los estudios, hasta un 20 por ciento de la fuerza laboral de los Estados Unidos trabajaba regular u ocasionalmente desde su casa u otro lugar alternativo, un 16 por ciento en el Japón y solo un 1,6 por ciento en Argentina (Eurofound y OIT, 2019, s.f.). Entre enero y marzo de 2020, a medida que las infecciones por COVID-19 se extendieron por todo el mundo, los países dieron instrucciones a los empleadores de cerrar sus operaciones y, de ser posible, aplicar el teletrabajo a tiempo completo para sus trabajadores, con muy poco tiempo de preparación tanto para los empleadores como para los trabajadores. Algo que se planeó como una solución temporal y a corto plazo ha estado sucediendo desde hace meses. En el caso específico de Colombia, antes de la pandemia el teletrabajo según cifras de (MINTIC 2020, s.f.) existían cerca de ciento veintidós mil teletrabajadores, para marzo de 2020, esta cifra pasó a ser millones y durante los últimos seis meses la tendencia es el aumento de esta forma de trabajo, y para los próximos meses se espera que las contrataciones sean dentro de estas condiciones. Las compañías colombianas ya están trabajando fuertemente para adaptar su infraestructura y formas de trabajo a la telemática, conscientes, que la realidad empresarial en pandemia y después de ella, va tendiente a ser la principal forma de trabajo, lo que incluye además disminución de costos y optimización de recursos. Es entonces que lo que ha comenzado como una acción para reducir el contacto social y la expansión de la pandemia, ha venido convirtiéndose en una forma de reestructuración empresarial. Al apreciar la viabilidad del teletrabajo.

Otras de las consecuencias del masivo uso del teletrabajo, es la cantidad información vital manejada por las empresas, que pueden quedar expuestas a piratas cibernéticos. Por lo tanto, es sumamente importante el desarrollo de software que permitan tener asegurado este conjunto de datos. Cabe recordar que el cambio de la oficina al domicilio de los trabajadores implica que los mecanismos de defensa y de ciberseguridad, se haya quedado en la oficina, por lo tanto implica una readaptación de los esquemas WFH (Fernandez, 2020) Hay tomar en cuenta el carácter de los ataques cibernéticos, que están constantemente en evolución, por lo que la posibilidad de sufrir un ataque siempre está latente, por lo que debe disminuirse la posibilidad de sufrir uno, esto en relación a mantener la seguridad y confiabilidad de la empresa en la labor realizada por el teletrabajo.

El teletrabajo abre un mundo de posibilidades, es una oportunidad de evolución de las empresas, a las cuales el tema de la pandemia, le significó el empujón definitivo para modernizar sus estructuras empresariales, la oportunidad de realizar estos importantes cambios no tiene precedentes en la historia reciente (Fernandez)

Las ciudades con mayor número de teletrabajadores son Bogotá, que pasó de tener 55.848 trabajadores remotos en el 2016 a 63.995 en el 2018; Medellín, que pasó de 25.081 a 29.751 en el mismo periodo; Cali, que tuvo un crecimiento exponencial, pasando de 5.0723 a 13.379; Bucaramanga, que quintuplicó su cifra en dos años, pasando de 869 a 4.992, y Barranquilla, que se mantuvo con 4.827 teletrabajadores

La implementación del teletrabajo trae consigo ventajas y desventajas

## **Ventajas:**

- Reducción del tiempo de desplazamiento
- Incremento en el nivel de autonomía
- Reducción del ausentismo laboral
- Mayor concentración en el trabajo

## **Desventajas:**

- El conflicto generado entre la vida laboral y familiar
- La inexistencia de formación para teletrabajar
- La sensación de aislamiento social
- Concebir con el hogar como un lugar de trabajo
- Incapacidad de separar el trabajo de las cuestiones familiares

(TELETRABAJO, s.f.)

## **Teletrabajo en el contexto de pandemia COVID19**

Durante la pandemia mundial declarada por la Organización Mundial de la Salud el 20 de enero de 2020 a causa del virus SARS-CoV-2 denominado COVID-19, el mundo enfrenta grandes cambios, entre ellos los relacionados al ámbito laboral dado que las organizaciones han tenido que adoptar nuevas modalidades de trabajo. Según cifras de Naciones Unidas, en Latinoamérica 23 millones de personas trabajaron desde casa desde la declaración de la emergencia sanitaria (Naciones Unidas, 2021).

Colombia no fue ajena a esta situación, según información publicada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación en Colombia la modalidad de teletrabajo en el 2020 aumentó un 70% respecto al año 2018 (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2021).

En Colombia, según cifras del MinTIC, antes de la pandemia existían cerca de 122.000 teletrabajadores y era una política que sólo las organizaciones más progresistas implementaron como un beneficio adicional para sus colaboradores. El 24 de marzo ese número pasó instantáneamente a millones y durante los últimos cuatro meses ha sido la principal forma de trabajo para las empresas; algo que no pareciera cambiar, al menos durante los próximos 18 meses.

El auge del teletrabajo es tal, que las compañías con las que converso día a día, producto de mi propio teletrabajo, son enfáticas en resaltar que este será la principal forma de trabajo, inclusive después de la pandemia y que ya tomaron decisiones para devolver espacios de oficina y así optimizar recursos durante la pandemia.

Esta visión está en línea con la tendencia global. Una encuesta realizada en junio por la firma S&P Global mostró que **más del 50 % de las empresas esperan reducir sus espacios físicos de trabajo** para continuar fomentando el teletrabajo y mantener prácticas de distanciamiento social sostenidas por un largo período de tiempo. (villadiego, s.f.).

## **Las emociones: definición y efectos**

Las teorías y definiciones de las emociones son diversas de acuerdo con su base explicativa. En el contexto evolutivo se asocian como representaciones hereditarias de una ventaja evolutiva (Nesse, 1990). Desde el cognitivo como respuesta a una evaluación e interpretación de información del entorno y creencias, definiéndolas como un tipo de estado mental intencional (Oatley & PN, 2014), y desde la perspectiva social como producto de la experiencia por interacciones humanas.

(Goleman, 1996) describe las emociones como sentimientos, pensamientos, estados biológicos, psicológicos y el tipo de tendencias a la acción que las caracterizan. Asimismo (Cotrufo & Bares, 2018) refieren que surgen de una percepción consciente o inconsciente a partir de las circunstancias y de la realidad concreta (estímulos) en la que interactúa una persona. Puede decirse entonces que las emociones se generan a partir de estímulos y conllevan generalmente a una acción. También propone la existencia de las emociones llamadas primarias como lo son la ira, tristeza, temor, placer, amor, sorpresa, disgusto y vergüenza definidas también como las principales familias o dimensiones de emociones y de las cuales se desprenden muchas otras que caracterizan el estado de ánimo y comportamiento del ser humano.



Las emociones crean acciones, sentimientos y estados de ánimo y cada persona reacciona de forma distinta a un mismo estímulo emocional. Si percibe beneficio en el cambio, experimenta una emoción positiva mostrando sentimientos de alegría, amor, paz, ternura, etc, la cual genera liberación de neurotransmisores que se traducen en acciones de acercamiento y aceptación del cambio. Si, por el contrario, se percibe la emoción como negativa se reacciona con ansiedad, odio, rabia, ira y miedo por la liberación de sustancias como el cortisol y a adrenalina que genera a su vez sentimientos de lucha y huida. Los seres humanos cuentan con el mecanismo de la emoción para orientarse en determinada situación o cambio. Cada emoción aparece y tiene como finalidad la valoración del estado que la produce, e intenta brindar adaptación y superación de este. (Pallarés, 2010).

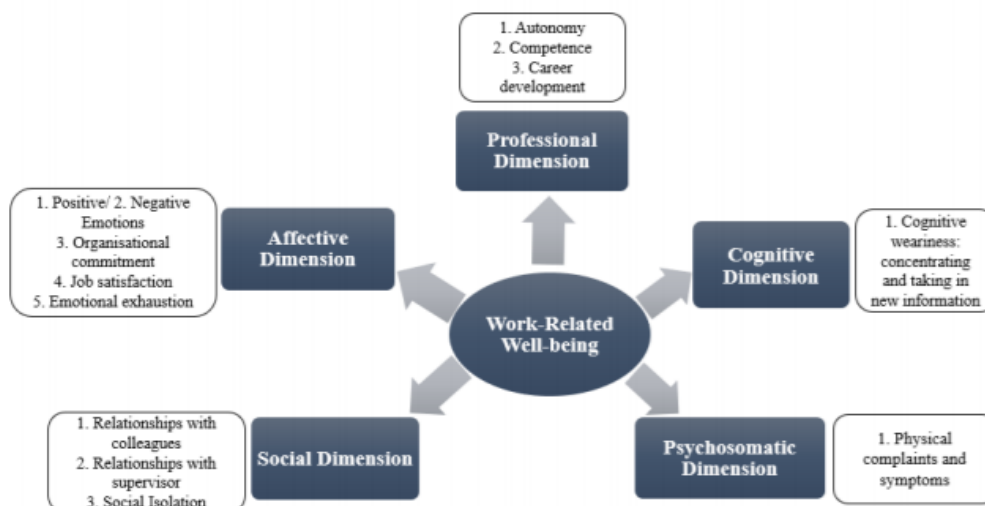
La cronificación de las emociones puede desencadenar trastornos significativos en la salud mental dado por procesos repetitivos que deterioran determinadas conexiones neuronales y facilitan otras en direcciones mal adaptativas. Este proceso puede generar que cualquier cambio que se produzca sea percibido como una posible amenaza inmediata o futura desarrollando en la persona estados de estrés, insomnio, cansancio y fatiga, falta de apetito y trastornos en el sistema inmune. Esta cronificación de emociones en su mayoría negativas se pudo identificar durante el transcurso de la pandemia por COVID 19 emergiendo sentimientos de incertidumbre, miedo, soledad y angustia vinculadas al encierro y aislamiento. Sin embargo, también se relacionan consecuencias positivas derivadas de las emociones que genera la pandemia como son la solidaridad, empatía, unión y valoración positiva de las relaciones sociales (Johnson, Saletti-Cuesta, & Tumas, 2020).

Teniendo en cuenta estas y otras consecuencias emocionales dadas por la pandemia es fundamental el énfasis en la salud mental “no solo para mejorar la salud sino también para evitar otros problemas sociales, tales como la estigmatización de personas, la falta de adherencia a medidas de prevención, y el duelo frente a la pérdida de seres queridos” (Kajat & Aliaga, 2021).

## Implicaciones emocionales del Teletrabajo

Se han reconocido múltiples beneficios y efectos negativos asociados a la activación del trabajo virtual en casa y dichas implicaciones se identifican en diferentes áreas o dimensiones del empleado. Uno de ellos es el de (Warr, 1990) que destaca tres ejes principales al describir el bienestar en el lugar de trabajo: el placer-disgusto, la ansiedad-comodidad y la depresión-entusiasmo, emociones opuestas que suelen afectar la satisfacción laboral como consecuencia de las implicaciones emocionales.

Otro de los modelos que pretende representar el efecto de los factores del trabajo de forma más completa e integral es el de la estructura de bienestar de (Horn & Taris, 2004), el cual incluye cinco dimensiones del ser humano: afectiva o emocional, social, cognitiva, profesional y psicosomática y el cual puede detallarse en la *ilustración 1* (Marco teórico adaptado). Este parece ser muy útil teniendo en cuenta que su enfoque es multidimensional tal como lo es el estado holístico del ser humano y se ha podido evidenciar que existe correlación entre estas dimensiones cuando se ven afectados alguno de los ámbitos.



*Ilustración 1 Marco teórico adaptado: modelo de bienestar relacionado con el trabajo de Van Horn et al. (2004). Tomado de tesis doctoral El desarrollo de la escala bienestar en teletrabajo. Maria Charalampous*

La presente investigación pretende estudiar parte de la dimensión afectiva que según (Horn & Taris, 2004) comprende las emociones, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento emocional. De estos cuatro subdimensiones se estudiarán específicamente en el ámbito emocional, las emociones y el agotamiento emocional.

Con respecto a las implicaciones emocionales que se reportan como consecuencia del trabajo virtual en casa, parecen tener causas que se asocian a aspectos cambiantes en la población como son las condiciones sociodemográficas del ser humano, competencias propias y entrenamiento u experiencia previa al inicio de la practica virtual, condiciones actuales en el trabajo (por ejemplo, tener fechas límite próximas), la complejidad de las tareas y la naturaleza del trabajo que tienen los empleados. Se considera que esta alternativa laboral brinda a los trabajadores la oportunidad de trabajar fuera de la oficina tradicional, sin embargo, las condiciones y horarios tienden a cambiar y el contexto del hogar demanda una adaptación general que puede generar un reto y causar complicaciones. Es el caso del empleado en trabajo virtual que tiene a cargo el cuidado de niños de tiempo completo por el cierre de escuelas y guarderías, el cual refleja estar menos satisfecho con el horario laboral extendido. (Baert & Lippens, 2020). Las implicaciones emocionales en un trabajador son respuesta a un estímulo específico y la intensificación de emociones como la ira y el disgusto a mediano plazo puede generar alteración en el estado de bienestar del empleado. Esta tesis se sustenta con estudios como el realizado en Italia por (Sio & Cedrone, 2021) donde se demostró una prevalencia mayor de la percepción de bienestar deficiente en las mujeres (40,52%) con respecto a los hombres (27,75%) asociado a la obligación de la mujer al ejercer su doble función de cuidadora y empleada virtual mientras los hombres reportaron lo contrario debido a que no ejercen con frecuencia este doble rol. (Feng & Savani, 2020). Sin embargo, el género masculino reportó emociones positivas relacionadas con el aumento del contacto con los hijos donde referían que con la activación en el ámbito virtual se “involucraron más emocionalmente en la paternidad” (Charalampous, 2020).

Otro de los sentimientos desarrollados por los teletrabajadores a causa de las emociones negativas es el sentimiento de culpa (Moe & Shandy, 2010) al tener que trabajar más tiempo en contraprestación de la flexibilidad permitida que perciben de su empleador (Chesley N. , 2010) siendo frecuentes comportamientos como el intercambio de correos electrónicos durante horas no laborables, práctica que se ha relacionado con el estrés (Chesley, 2014) y difuminado los límites del trabajo a domicilio. Cuando se presenta este efecto y se incrementan las horas de trabajo virtual la productividad laboral se reduce. (Kazekami S. , 2020)

También varios trabajadores electrónicos remotos refirieron que era fácil experimentar emociones de soledad, aburrimiento y tristeza cuando la interacción social se reducía; no podían compartir sus problemas y obtener apoyo emocional de sus colegas. Existían sentimientos de enfado, frustración y estrés relacionados con problemas con la tecnología o con la imposibilidad de contactar con los compañeros, ya que las personas no podían progresar en sus tareas laborales. (Charalampous, 2020). Asimismo, con la pandemia COVID19 surgió alta prevalencia de sentimientos de angustia psicológica en los empleados con mayor nivel educativo, así como aquellos con mayor demanda laboral.

Existe una relación importante entre el escaso apoyo social y el agotamiento emocional en el contexto del trabajo virtual teniendo en cuenta como se describió antes la necesidad de adaptación y cambios al que deben someterse todos los ocupantes de un hogar o miembros de la familia. Esto afecta también aspectos como la capacidad de concentración del empleado lo que repercute en el aumento del estrés cognitivo. (Vander, 2017). De igual manera el agotamiento emocional se vio asociado por la naturaleza del trabajo que desempeñaban las personas en ciertos cargos (comúnmente de mayor rango), que incluían demandas excesivas e incremento de próximas fechas límite. Es importante resaltar también que las emociones negativas pueden generar alteraciones en otras dimensiones como en la física /psicosomática con problemas del sueño como un síntoma psicológico del estrés ocupacional y puede ser causado por el tecnoestrés (sobrecarga, invasión y complejidad tecnológica) (Charalampous, 2020).

Por otra parte, la población que refirió emociones positivas y disminución del agotamiento emocional lo asoció al aumento en la autonomía para realizar sus actividades laborales, la disminución de la presión y conflicto de roles. Esta y otras expresiones de emociones positivas se han reflejado en diversos estudios. Según una encuesta realizada en Bélgica, el 45,7% de empleados en trabajo virtual, experimentan menos estrés relacionado con el trabajo, el 44,7% nota que puede concentrarse mejor en su trabajo, el 42,7% cree el teletrabajo extendido disminuye sus posibilidades de agotamiento en el futuro cercano y más de la mitad (55,7%) considera que el teletrabajo prolongado tiene un efecto positivo en su equilibrio entre la vida laboral y personal. (Baert & Lippens, 2020). Asimismo, (Golden, 2006) evidenció la asociación del trabajo virtual con mejores relaciones en la vida personal y actividad laboral; así como también encontró que la población estudiada destacaba la oportunidad de mejorar su conservación de recursos por que la capacidad de ahorro incrementa y su tiempo era mayor al no gastar dinero ni horas en desplazamientos y otros. “En comparación con trabajar en una oficina, los empleados de trabajo remoto se sentían más felices de lograr un mejor equilibrio entre su vida laboral y no laboral. Se sintieron más cómodos y relajados al poder tomar más descansos si lo deseaban” (Charalampous, 2020).

Con el objetivo de caracterizar un elemento de medición y diseñar una escala de las implicaciones emocionales que se desencadenan en el entorno del trabajo virtual en casa, (Charalampous, 2020) recopiló una lista de 14 emociones (Ver *Ilustración 2* Ítems desarrollados para la subdimensión de emociones) de acuerdo con un estudio investigativo según el modelo multidimensional de (Horn & Taris, 2004). Dicha lista es base para la construcción de los instrumentos de investigación cuantitativos que se diseñaran para el desarrollo de la presente investigación.

*Items developed for the emotions sub-dimension*

No	Item	Source of the item
When e-working remotely I feel:		
1	Bored	Included in Russell's (1980) circumplex model of emotions, in JAWS's measure and in the interviews.
2	Guilty	Included in Russell's (1980) circumplex model of emotions and in the interviews.
3	Sad	Included in Russell's (1980) circumplex model of emotions, and in the interviews. Not included in the in JAWS's measure though, which included the feeling of being depressed instead.
4	Angry	Included in Russell's (1980) circumplex model of emotions, in JAWS's measure and in the interviews.
5	Frustrated	Included in Russell's (1980) circumplex model of emotions, in JAWS's measure and in the interviews.
6	Stressed	Included in Russell's (1980) circumplex model of emotions and in the interviews.
7	Lonely	Based solely on the interviews and the literature suggesting that social isolation is linked to remote e-working (e.g., Bailey & Kurland, 2002).
8	At ease	Included in Russell's (1980) circumplex model of emotions, in JAWS's measure and in the interviews.
9	Content	Included in Russell's (1980) circumplex model of emotions, in JAWS's measure and in the interviews.
10	Relaxed	Included in Russell's (1980) circumplex model of emotions, in JAWS's measure and in the interviews.
11	Happy	Included in Russell's (1980) circumplex model of emotions, in JAWS's measure and in the interviews.
12	Excited	Included in Russell's (1980) circumplex model of emotions, in JAWS's measure and in the interviews.
13	Proud	Included in Russell's (1980) circumplex model of emotions, in JAWS's measure and in the interviews.
14	Grateful	Based solely on the interviews and existing literature (e.g., Kossek et al., 2006).

*Notes.* JAWS's measure was developed by Van Katwyk et al. (2000)

*Ilustración 2* Ítems desarrollados para la subdimensión de emociones. Tomado de Charalampous 2020

Para estudiar el agotamiento emocional como subdimensión de la dimensión emocional (Charalampous, 2020) diseño una encuesta en escala Likert con 5 aspectos (sentirse abrumado, tener vitalidad reducida, percibir agotamiento de la energía y lucha por recuperar la energía después del trabajo y recuperarse) que reflejaban el agotamiento descrito en entrevistas previas y adición 5 aspectos incluidos en la Maslach Burnout Inventory-General Survey instrumento para medir el agotamiento por trabajo la cual puede visualizarse en la **Ilustración 3**, Ítems desarrollados para la subdimensión del agotamiento emocional. Estos aspectos fueron el agotamiento emocional, la tensión, la sensación de estar agotado, la sensación de estar fatigado y quemado.

# Seminario de Investigación Especialización

Este último instrumento se adaptó para la población en trabajo virtual. Este instrumento fue probado por (Pando & Aranda, 2015) en 8 países con una muestra poblacional de 2470 trabajadores donde recomendaron aumentar la integralidad del análisis de las dimensiones a estudiar.

## *Items developed for the emotional exhaustion sub-dimension*

No	Item	Source of the item
1	I feel overwhelmed when I do not have my colleagues physically next to me to discuss work-related issues	This item was inspired by the interviews, denoting the main reasons individuals' felt emotionally exhausted.
2	My energy is depleted	This item was inspired by the interviews, denoting the main reasons individuals' felt emotionally exhausted.
3	I notice a drop in my vitality	This item was inspired by the interviews, denoting the main reasons individuals' felt emotionally exhausted.
4	I struggle to recover from work when I have the technologies and the facilities to do job tasks remotely easily	This item was inspired by the interviews, denoting the main reasons individuals' felt emotionally exhausted.
5	I struggle to get my energy back after a long day of remote e-working	This item was inspired by the interviews, denoting the main reasons individuals' felt emotionally exhausted.
6	I feel emotionally exhausted when I receive too many emails and instant messages from colleagues	Adapted from the item ' <i>I feel emotionally drained from my work</i> ' included in the MBI-General Survey; considering remote e-working characteristics.
7	I feel used up when I am always "switched on" using my electronic devices	Adapted from the item ' <i>I feel used up at the end of the workday</i> ' included in the MBI-General Survey; considering remote e-working characteristics.
8	I feel fatigued when I am overworked	Adapted from the item ' <i>I feel tired when I get up in the morning and have to face another day on the job</i> ' included in the MBI-General Survey; considering remote e-working characteristics.
9	I feel burned out when people expect me to be constantly available using technology	Adapted from the item ' <i>I feel burned out from my work</i> ' included in the MBI-General Survey; considering remote e-working characteristics.
10	I feel strained when using information and communication technologies spills into my non-working time	Adapted from the item ' <i>Working all day is really a strain for me</i> ' included in the MBI-General Survey; considering remote e-working characteristics.

*Notes.* The MBI-General Survey was developed by Schaufeli et al. (1996)

*Ilustración 3 Ítems desarrollados para la subdimensión del agotamiento emocional. Tomado de Maria Charalampous. (Charalampous, 2020)*

Para el caso del presente estudio investigativo los ítems recopilados se tomarán como guía para identificar la percepción de emociones positivas, emociones negativas y el agotamiento emocional de la población de estudio constructores de la investigación.

## Metodología

Este estudio de investigación se desarrolla mediante un **enfoque cuantitativo** pues como refiere (Sampieri, 2018), aunque es casi imposible representar con fidelidad variables como las implicaciones emocionales, debemos acercarnos lo más posible a la representación fiel de las variables que se van a medir u observar mediante el instrumento de medición que desarrollemos. Al medir estandarizamos y cuantificamos los datos. Tiene un **alcance descriptivo** por que pretende especificar las propiedades, características y perfiles de los sujetos del estudio o fenómeno que se somete a análisis. Se recolectarán y medirán datos caracterizando y describiendo lo investigado. Asimismo, es de **corte transversal** teniendo en cuenta que se realizara en un espacio de tiempo específico de agosto a noviembre de 2021. Es de **diseño no experimental** ya que se realiza sin variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que se realizará será observar o medir el fenómeno de las implicaciones emocionales y las variables de perfil de empleado, emociones positivas, negativas, agotamiento emocional tal y como se dan en su contexto natural de trabajo virtual en casa en contexto de pandemia para analizarlas y describirlas.

### **Definición de variables**

A continuación de acuerdo con la herramienta brindada, se evalúan las variables identificadas a través del proceso de investigación realizado con anterioridad conviniendo cuatro variables, las cuales se mencionarán a continuación en la ***Ilustración 4*** Definición de variables:



Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Objetivo
<b>Perfil del Teletrabajador</b>	El perfil del trabajador definido por el MINTIC "resulta de una equilibrada combinación entre conocimiento de sus actividades, experiencia en el cargo para tener claridad sobre los procedimientos necesarios, autogestión, habilidades de comunicación y trabajo en equipo, y una gran capacidad para aprovechar las TIC en beneficio de la comunicación y la gestión de proyectos". (MINTIC). Adicionalmente el teletrabajador debe contar con una vida social, un entorno familiar, espacios adecuados de trabajo en casa; mezclando sus características personales, emocionales y habilidades profesionales.	Demográfica	Edad cronológica Genero Estado Civil Cantidad de Hijos	Objetivo #1: Caracterizar el perfil del trabajador en casa para guiar la adopción de las recomendaciones por parte de las empresas ubicadas en Bogotá.
<b>Emociones Positivas</b>	Se define a partir de los estudios incluidos en la investigación planteada por (Charalampous, 2020); A las Emociones Positivas como una sensación de satisfacción y confianza frente a la vida laboral, se vincula la experiencia de control del trabajador sobre un entorno flexible con un mejor equilibrio entre su vida laboral y no laboral.	Cognitivo	BARTLETT TEST (Análisis de igualdad de varianzas)	Objetivo #3: Determinar la percepción del trabajador en casa en el ámbito emocional durante el confinamiento generado por la pandemia. Objetivo #4: Indagar las causas de las implicaciones emocionales del trabajador en casa durante el confinamiento generado por la pandemia.
<b>Emociones Negativas</b>	Se define a partir de los estudios incluidos en la investigación planteada por (Charalampous, 2020); a las Emociones Negativas como una interacción nula o muy reducida excluyente del ámbito social empresarial, adicional y específicamente haciendo referencia al trabajo virtual en casa con un sentimiento de inconformismo frente a la gestión de las herramientas tecnológicas; produciendo en su vida laboral y no laboral emociones de soledad, frustración, aburrimiento, estrés y tristeza.	Cognitivo	BARTLETT TEST (Análisis de igualdad de varianzas)	Objetivo #3: Determinar la percepción del trabajador en casa en el ámbito emocional durante el confinamiento generado por la pandemia. Objetivo #4: Indagar las causas de las implicaciones emocionales del trabajador en casa durante el confinamiento generado por la pandemia.
<b>Agotamiento Emocional</b>	A partir de la investigación planteada por (Charalampous, 2020) el agotamiento emocional y su la relación con el trabajo virtual en casa, se determina bajo los aspectos cognitivos sensoriales de abrumo, tensión, agotamiento de la energía, drenaje emocional, fatiga, vitalidad reducida con una contante lucha por recuperar la energía después de la jornada laboral para todo individuo o trabajador.	Cognitivo	Apoyo social/Laboral. Apoyo organizacional (Herramientas o área de trabajo) Exceso en manejo de tecnologías Exceso laboral	Objetivo #5: Indagar sobre las estrategias implementadas por el trabajador en casa para mitigar las implicaciones en el ámbito emoción para generar una serie de recomendaciones.

En conclusión, se definen las variables de acuerdo con su uso investigativo en el presente trabajo designando los indicadores de observación para los instrumentos de recolección de información.

### **Población y muestra**

En el proceso de investigación se definen 3 pasos para seleccionar una muestra apropiada los cuales se resumen con la siguiente metodología (Sampieri, 2018):

- a. Se define y delimita la población a estudiar.
- b. Se elige el método de muestreo, el cual puede ser probabilístico o no probabilístico,
- c. Se aplica el procedimiento para el cálculo de la muestra con el fin de aplicar instrumentos de medida de las variables.

Con base en la teoría y la pregunta de investigación, se toma como la **población de estudio** hombres y mujeres empleados que desempeñan funciones administrativas en empresas ubicadas en la ciudad de Bogotá y que en época de pandemia realizaron sus labores desde casa; los cuales según la encuesta integrada de hogares realizada por el (DANE,2020), son aproximadamente 465.901 que se estiman como empleados en las actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos.

El tipo de muestreo elegido es el no probabilístico que se define según (Sampieri, 2018) como aquella muestra que es dirigida y orientada a las características y contexto de la investigación según el criterio del investigador.

La cifra aproximada revisada según DANE, permite realizar el cálculo del **tamaño de la muestra** con el que se seguirá realizando los demás temas del proyecto, este cálculo toma como principales factores el tamaño de la población mencionada anteriormente, una heterogeneidad del 50% que es la cifra recomendada para las diferencias de la población, un margen máximo aceptado de error del 5% y un nivel de confianza del 95%; obteniendo

como resultado una **cifra de 384 personas** necesarias para una muestra efectiva de tipo intencional que permite a las personas a cargo de la investigación realizarla basada en su propio juicio para elegir a los integrantes que formarán parte de la muestra; estas personas serán encuestadas con criterios como el cargo que ocupa, el estado civil, las dificultades que se presentaron al momento de trabajar desde casa y las emociones vividas durante ese tiempo; a partir de las respuesta se podrá medir, identificar y determinar el grado de afectación que tuvo como resultado el trabajo en casa para las personas.

### **Selección de métodos o instrumentos para recolección de información**

La herramienta propuesta para la recolección de los datos es la encuesta.

Un cuestionario de preguntas cerradas que presentan categorías u opciones de respuestas que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan las posibilidades de respuestas a los participantes, quienes deben acotarse a éstas. Pueden ser dicotómicas (dos posibilidades de respuestas) o incluir varias opciones de respuestas. (J.Casas Anguita, 2003)

También se hará uso de preguntas tipo escala de Likert de 5 puntos método de investigación de campo que permite medir la opinión o individuo sobre un tema a través de un cuestionario que identifica el grado de acuerdo o desacuerdo de cada pregunta y en este caso califican la frecuencia con la que los participantes experimentan ciertas emociones y agotamiento emocional, (de Casi nunca a Muy frecuentemente). (Hammond, 2021).

Este instrumento fue tomando como referencia de la escala multidimensional de evaluación de bienestar de (Charalampous, 2020) la cual tuvo modificaciones para indagar acerca del perfil del trabajador en casa. Posteriormente, paso por un proceso de juicio de expertos para su respectiva validación; se realizaron ajustes de forma según recomendaciones del experto y se aplicó a 272 encuestados trabajadores del área administrativa bajo la modalidad de trabajo virtual en casa. La muestra inicial según el cálculo fue de 384 personas sin embargo la cobertura total durante el tiempo en el cual se realizó el estudio fue de 272 personas a los que se aplicó la encuesta.

## **Técnicas de análisis de datos:**

Con el fin de entender las asociaciones más relevantes entre variables e identificar el perfil del trabajador administrativo en trabajo virtual en casa. La herramienta que vamos a utilizar para lograr datos de manera precisa y rápida es SPSS (Statistical Package for Social Science). Dicho programa nos permite obtener una descripción general de nuestros sujetos (describir), hasta análisis que nos permita predecir cómo se comportará el fenómeno a futuro (inferir). Tiene bastante potencial, tanto para representar cualidades de un objeto de estudio como también para significarlo en cantidades.

El SPSS, permite el trabajo de investigación representando los objetos reales en objetos formales, bajo estrategias y lenguajes diversos de representación, lenguajes de análisis de cualidades o lenguajes asociados al manejo de cantidades pues lo cuantitativo implica o incluye representacionalmente a lo cualitativo. Es por ello que lo mismo se aplica en el propio campo matemático como también en el de las ciencias de la documentación en econometría, sociometría y psicometría, o en la generalidad de las ciencias sociales en tanto paquete orientado a ellas.

En el campo de la computación y de la inteligencia artificial su utilización es frecuente para el modelado. Esto es señalado expresamente por un grupo de académicos investigadores del Departamento de Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial de la Universidad de Alicante, cuando afirman que el SPSS es un potente sistema de análisis estadístico y gestión de datos. Ofrece un rápido entorno de modelización visual que abarca desde lo más simple hasta lo más complejo para crear modelos de manera interactiva y realizar cambios utilizando técnicas analíticas probadas y acreditadas. (Statistical Package for Social Science, s.f.)

## **Análisis y discusión de los resultados**

La aplicación del instrumento *Encuesta para identificar las implicaciones en el ámbito emocional del trabajo virtual en casa en tiempos de Covid-19: una perspectiva desde la teoría del bienestar de los empleados entre agosto y noviembre 2021* se realizó por medio de la herramienta virtual de Google forms. Una vez realizada la recopilación y registro de datos posterior a la aplicación del instrumento cuantitativo se realizó el procesamiento de por medio de la plataforma SPSS y el análisis descriptivo inicial de los datos estadísticos para identificar el perfil del trabajador en casa según la muestra de estudio, las conductas y contexto y la percepción de emociones positivas, negativas y agotamiento emocional.

Parte este trabajo investigativo se analiza la asociación entre las variables por medio de tablas cruzadas y se describen aquellas con significancia mayor ( $<$ ) a 0,05 en las cuales se acepta la hipótesis al encontrar asociación entre ellas. Se está utilizando un coeficiente de confianza de 95%, por lo que el nivel de significancia es del 5% (0,05) Chi Cuadrado.

- **Perfil del trabajador en casa**

El perfil del trabajador se describe a partir de una correlación de variables, determinadas según la observación de 272 datos recolectados a personas que se categorizaron como trabajadores administrativos que desempeñaron o desempeñan sus actividades de forma virtual en empresas ubicadas en la ciudad de Bogotá. Los datos son analizados a partir de la definición de unas variables particulares, una frecuencia y su porcentaje de acuerdo con la frecuencia obtenida.

El modelo pretende relacionar las variables identificando los conjuntos mayoritarios con la finalidad de predecir y simplificar su cantidad y el carácter descriptivo situacional del trabajador, teniendo en cuenta las siguientes variables: Rango de edad (Apéndice B), género (Apéndice C), estado civil (Apéndice D), hijos (Apéndice E) y cargo que desempeña (Apéndice F), concluyendo que en su mayoría son mujeres con

193 respuestas correspondientes al 70,96% y hombres con 77 respuestas semejante al 28,31%, en edades entre los 28 a 37 años, con 114 encuestas o el 42%, solteros en su mayoría con 143 respuestas o el 52,57%, casados con 58 respuestas o el 21,32% y en unión libre con 57 respuestas o el 20,96%, principalmente no poseen hijos con 151 respuestas respectivo al 55,51% y con hijos con 121 respuestas o el 44,49% y desempeñan cargos que requieren formación técnica con 171 respuestas o el 24,26% o profesional con 66 respuestas o el 62,87%.

- **Contextos y conductas del trabajador en casa durante la etapa de confinamiento**

Los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento nos sugieren que los trabajadores que se encuentran desarrollando sus actividades asignadas desde casa utilizan diferentes medios para estar en contacto con la empresa y relacionarse con los demás empleados, el 45 % de los empleados con cargos de nivel profesional, gerencia y directivo se comunican mediante email, chat, llamadas y videoconferencias, por su parte cargos de nivel técnico se comunican preferiblemente mediante chat. (ver Apéndice G). Así mismo del análisis de las variables se observa que un 94% de los trabajadores que realizan sus actividades de forma remota desde sus casas afirman no tener problemas de conectividad y tan solo un 6% asegura tener problemas de conectividad. (Ver Apéndice H). Es de resaltar que el 60% de los trabajadores administrativos manifiestan que pocas veces presentan dificultades para alternar sus actividades laborales con sus responsabilidades familiares y un 8 % afirman nunca haber presentado dificultades. Así mismo un 27 % afirman tener dificultades frecuentemente y tan solo el 4 % indican presentar dificultades siempre. (Ver Apéndice I).

En síntesis, basados en lo anteriormente expuesto se deduce que los trabajadores que realizan sus actividades desde casa están en constante comunicación con sus compañeros de trabajo, usan diferentes medios para realizarlo, la conectividad no es un impedimento para realizar las actividades y no presentan problemas para atender sus responsabilidades en el hogar.

- **Emociones positivas**

Inicialmente se estudia la percepción de emociones positivas del empleado en trabajo en casa. Con la aplicación del instrumento, se indaga principalmente en seis (6) de las emociones positivas: percepción de estar a gusto, relajado, contento (feliz), emocionado, orgulloso y agradecido.

En promedio 125 de las personas encuestadas reportan percibir frecuentemente emociones positivas durante el trabajo virtual en casa en tiempos de Covid-19 lo que corresponde al 46% de la población muestra; en cada una de las emociones positivas el porcentaje de personas que reportan esta percepción es mayor del 40% y se destaca por ser superior al resto de las valoraciones (Nunca, pocas veces y la mayor parte del tiempo). (Ver Apéndice J) Sin embargo, el 46% en promedio de los empleados en trabajo virtual percibe pocas veces el sentirse relajado en esta modalidad de empleo. Se sugeriría planear estrategias en relación con esta percepción para incrementar el estado de relajación y bienestar el empleado y evitar consecuencias como el estrés.

Durante el análisis de los resultados de acuerdo con aspectos del perfil del encuestado como es el género, en promedio, el 48% de hombres y 47% de mujeres perciben sentirse frecuentemente orgullosos al estar vinculados a esta metodología de trabajo virtual (ver Apéndice K). Según la edad, el grupo poblacional más numeroso en la muestra es el del rango entre 28 y 37 años (Ver Apéndice L) quienes de manera frecuente tienen la percepción de sentirse agradecidos por la posibilidad de estar activos laboralmente desde su hogar lo que podría asociarse de acuerdo con otras investigaciones, a la libertad en el manejo del tiempo y la posibilidad de realizar pausas entre las horas laborales.

Con respecto al análisis de otras variables, se evidencia que de 165 encuestados que respondieron que pocas veces han tenido dificultades para alternar tareas laborales con las familiares, 89 personas se sienten frecuentemente agradecido por esto y el 52 percibe esta misma emoción positiva la mayor parte del tiempo (Ver Apéndice M), asimismo la percepción de felicidad es frecuente en el 61% de los encuestados. Esto podría inferir que el equilibrio entre las labores del trabajo y las tareas familiares puede darse más en el trabajador virtual, aspecto positivo para su salud emocional e incluso mental según otras investigaciones.

Con respecto a la asociación de otros aspectos del perfil del empleado y su contexto, como lo son el estado civil y el tener o no hijos a cargo, no se evidencia asociación estadísticamente significativa con las emociones positivas.

La percepción de estar contento (feliz) y a gusto es otra de las emociones analizadas, la cual es percibida con frecuencia y asociada al uso de variedad y alternativas en medios de comunicación entre compañeros; se tiene la percepción de dicha emoción positiva cuando el empleado cuenta con varias herramientas de comunicación para su uso como son Email, videoconferencia, chat y llamada (Ver Apéndice N). El resultado es diferente al analizar el uso frecuente de una sola alternativa como llamada o chat en cuyo caso pocas veces perciben emociones positivas de felicidad o estar a gusto.

Otro aspecto de interés es la disponibilidad de tener conexión a internet, 208 de las personas encuestadas perciben estar agradecidos por tener adecuada conexión para la realización de la labor diaria y 180 resultados analizados, con frecuencia perciben estar felices por esta razón. (Ver Apéndice O y Apéndice P).

Se puede deducir entonces que el trabajo en casa tiene un impacto principalmente positivo en las emociones de los individuos encuestados y que se considera una alternativa de valor para mejorar la salud emocional del trabajador administrativo.



- **Emociones negativas**

Con la aplicación del instrumento, se indaga principalmente en siete (7) de las emociones negativas: percepción de estar aburrido, culpable, enfadado, frustrado, estresado, solitario, contenido.

Se identifica que un promedio de 120 personas, pocas veces siente estas emociones negativas realizando el trabajo en casa, esto corresponde al 44% de la población de la muestra, también se puede evidenciar en un porcentaje del 18% equivalente a 50 personas que frecuentemente no sienten emociones negativas, esto nos lleva a identificar que las personas que realizan trabajo en casa se encuentran emocionalmente tranquilas y esto se puede ver reflejado en que 94 personas nunca han sentido emociones negativas, (Ver Apéndice Q) reflejando un 35% de la población de muestra, las empresas a dedicado un tiempo importante para desarrollar la parte emocional de sus empleados, logrando obtener múltiples ventajas o beneficios, ayudando aumento en la productividad, efectividad y eficiencia, aprovechamiento racional de los recursos, disminución de costos, disminución de incapacidades por enfermedad o absentismo laboral, disminución de la contaminación ambiental y los tiempos de desplazamiento, aumento de la satisfacción y motivación de los trabajadores, flexibilidad y conciliación de los aspectos laborales con los familiares, con esto las emociones negativas cada día son menores.

- **Agotamiento emocional**

En la variable del agotamiento emocional se analizan diez (10) aspectos que pueden estar afectando el ámbito emocional del empleado administrativo con trabajo virtual en casa entre ellos se encuentran: percepción de agobio por soledad en su labor diaria, disminución de vitalidad, cansancio por uso frecuente de herramientas tecnológicas (trabajo remoto diario y aumento de mensajería electrónica y de texto) y fatiga por sensación de exceso de trabajo.

En promedio 151 personas de las 272 encuestadas manifiestan que pocas veces han percibido agotamiento emocional y 57 personas refieren que nunca han experimentado alguno de los aspectos estudiados en esta variable (Ver Apéndice R). Esto podría estar ligado a los resultados obtenidos en el análisis de las emociones positivas, teniendo en cuenta que en promedio el 76% de los encuestados perciben con frecuencia o la mayor parte del tiempo este tipo de emociones y perciben pocas veces o ningunos de los aspectos estudiados en el agotamiento emocional.

Se analizó la percepción de emociones negativas y su asociación con la variable de agotamiento emocional concluyendo los siguientes resultados:

En la percepción de la emoción negativa del enfado, se identifica que 232 personas manifiestan no percibir esta emoción con el trabajo en casa, sin embargo, 22 personas del total de la muestra si refieren esta emoción asociada frecuentemente o la mayor parte del tiempo a tener que recibir demasiados correos electrónicos, (Ver Apéndice S).

Otro hallazgo interesante al analizar la asociación entre las emociones negativas y el agotamiento emocional es que de las 106 personas de la población de muestra que se ha sentido frecuentemente estresado por el trabajo en casa el 57% lo asocia de manera frecuente al exceso de trabajo (agotamiento emocional) que se ha generado por esta modalidad, (Ver Apéndice T).

Según los resultados generales podríamos inferir que los trabajadores administrativos en la modalidad de trabajo virtual en casa perciben pocas veces o nunca emociones negativas y/o agotamiento emocional lo que podría estar asociado a diferentes estrategias que durante el proceso aportarían al desarrollo del autoconocimiento y confianza propia del empleado logrando cumplir los retos profesionales, (Orejuela, 2020).

- **Recomendaciones**

Una vez concluida esta investigación y con base en los resultados obtenidos, a continuación, se enuncias algunas recomendaciones:

- Se recomienda a las empresas adoptar la modalidad de trabajo en casa de forma permanente o de forma alterna, dado a los resultados positivos demostrados en términos emocionales.
- Se sugiere a las empresas provisionar a sus empleados con los elementos necesarios para el desarrollo de sus actividades como, por ejemplo, equipos de cómputo, una buena red de internet y otros para motivar y aumentar la percepción de emociones positivas en sus colaboradores.
- Se recomienda a los empleadores proveer al trabajador administrativo en casa de variedad en la elementos y plataformas para su comunicación en el ámbito laboral como son el chat, videoconferencia, llamada telefónica y el email lo que mejora la percepción de emociones positivas como la felicidad.
- Se propone a las empresas implementar programas de bienestar emocional y control del estrés para sus empleados, en los cuales se cuente con apoyo psicológico, en aras de aumentar la percepción en cuanto a las emociones positivas descritas en la presente investigación.
- Se recomienda a las empresas concertar con sus empleados espacios, horarios y cargas laborales según tiempos y movimientos durante los cuales puedan atender sus obligaciones laborales para evitar la percepción de emociones negativas como el sentirse estresado por el exceso de trabajo.
- La capacitación continua de prácticas para organizar la rutina laboral y aprender cómo realizar las tareas laborales según priorización podría llevar a que el trabajador en casa desarrolle su capacidad productiva protegiendo su salud emocional.

## Conclusiones

- Se puede determinar que el trabajo en casa puede ser realizado por cualquier cargo administrativo que la persona tenga en la empresa, esta modalidad de trabajo tiene un impacto positivo en las implicaciones emocionales para el empleado. Se resalta en la mayoría de las emociones que las personas se encuentran satisfechas realizando la gestión de su trabajo en la casa.
- Algo que se identificó en los resultados del instrumentó utilizado, las personas cuentan con las herramientas de trabajo necesarias para realizar la gestión diaria y una disponibilidad muy buena de tener conexión a internet.
- Al analizar las respuestas que se obtuvieron en la encuesta realizada, se puede concluir en gran medida que las personas no tienen inconvenientes de continuar realizando sus labores desde la casa, se sienten satisfechos de la manera como están realizando la gestión día a día, logrando tener un equilibrio positivo en sus emociones.
- Durante el estudio de los resultados se percibe que hombres como mujeres se sienten orgullosos al estar vinculados a esta metodología de trabajo en casa, pueden fácilmente realizar sus actividades y lograr constante comunicación con los compañeros de trabajo.
- Este estudio es exploratorio y descriptivo, sin embargo, sugerimos poder avanzar en otra investigación, la cual permita identificar por qué estas personas están siendo más productivas trabajando desde casa.
- Se sugiere complementar el estudio dándole un enfoque cualitativo, lo cual permita profundizar en las implicaciones emocionales y el impacto de estas en personas que se encuentra realizando sus actividades de forma remota mediante la metodología de trabajo en casa.

## Bibliografía

(s.f.).

Baert, S., & Lippens, L. (2020). The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes. *Institute of labor Economics*.

Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & Sio, S. D. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*.

Charalampous, M. (1 de mayo de 2020). The development of the E-Work Well-being scale and further validation of the E-Work Life scale. 41(1), 16–33. Coventry, Reino Unido. Obtenido de <https://pureportal.coventry.ac.uk/en/studentTheses/the-development-of-the-e-work-well-being-scale-and-further-valida>

Chesley. (2014). Information and communication technology use work intensification and employee strain and distress. *Work Employment and Society* 28(4), 589 - 610.

Chesley, N. (2010). Technology use and employee assessments of work effectiveness, workload, and pace of life. *Information, Communication & Society*, 13(4), 485-514.

Congreso de la República de Colombia. (2008). *LEY 1221 DE 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá .

Congreso de la República de Colombia. (2021). *Ley 2088 de 2021 POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES*. Bogotá.

Cotrufo, T., & Bares, J. M. (2018). *El cerebro y las emociones: Sentir, pensar, decidir*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2021). *Resultados y recomendaciones para el trabajo remoto en el empleo público durante y después del COVID-19*.

Eurofound y OIT, 2019. (s.f.).

Feng, Z., & Savani, K. (2020). ). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*. *Gender in management*. 35(7/8), 719-736.

Fernandez, 2020. (s.f.).

Fernandez, I. (s.f.). Fernández, L. (03 de enero – Junio de 2020). Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia. *Revista Legem, Universidad del Atlántico*, 5(1), 23-51. Recuperado el 14 de 11 de 2020, de Red Forbes: <https://forbes.co/2020/08/03/red-forbes/covid-19-un-antes-y-de>.

- Golden, T. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. . *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319-340.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Obtenido de <https://docs.google.com/file/d/0B9As1a9K4TIhQXNOSDZHcIFfSIE/edit?resourcekey=0-u-HtyQ3l3vnWngZslj97Bg>
- Gray, M., Hodson, N., & Gordon, G. (1995). *El Teletrabajo*. Madrid: Fundación Universidad-Empresa.
- Hammond, M. (6 de 7 de 2021). <https://blog.hubspot.es/service/escala-likert>.
- Horn, J. E., & Taris, T. W. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375.
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imagenes/4495/%20LIBRO%20BLANCO%20-%20>. (s.f.).
- J.Casas Anguita, J. R. (31 de 8 de 2003). <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>.
- Johnson, M. C., Saletti-Cuesta, L., & Tumas, N. (junio de 2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Ciência & Saúde Coletiva*. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10472020>
- Kajat, J. U., & Aliaga, K. M. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú. *Industrial Data Vol 24*. Obtenido de <https://doaj.org/article/f5ccdc1b7104d7ebba820ded6ec263c>
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. En S. Kazekami, *Telecommunications Policy*.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Keio University, Faculty of Business and Commerce*.
- Mike Gray; Noel Hodson; Gil Gordon. (1995). *El Teletrabajo*.
- Mile, V. (2020). Challenges of teleworking during the COVID-19 pandemic. *Anali Ekonomskog Fakulteta u Subotici*, 63–79.
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MINTIC. (2015). *El Libro Blanco del ABC del Teletrabajo*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imagenes/4495/%20LIBRO%20BLANCO%20-%20>. (s.f.).
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2021). Obtenido de [https://www.mintic.gov.co/portal/715/articles-179742\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/715/articles-179742_recurso_1.pdf)

- Mintic. (30 de 11 de 2020). Obtenido de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/135746:El-teletrabajo-una-via-para-la-inclusion-y-la-calidad-de-vida>
- MINTIC 2020. (s.f.).
- MINTIC. (s.f.). *Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MINTIC. (2015). El Libro Blanco del ABC del Teletrabajo. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imagenes/4495/%20LIBRO%20BLANCO%20-%20>*
- Moe, K., & Shandy, D. (2010). *Glass Ceilings & 100-Hour Couples: What the Opt-Out Phenomenon Can Teach Us about Work and Family*. The University of Georgia Press. Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M.,.
- Naciones Unidas. (6 de Junio de 2021). Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19.
- Nesse, R. M. (Septiembre de 1990). "Evolutionary explanations of emotions". *Human Nature*, vol. 1, n.º 3, , 261-289. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/BF02733986>
- Nilles, J. M., Carlson, F. R., Gray, P., & Hanneman, G. (1974). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff*.
- Oatley, K., & PN, J.-L. (Marzo de 2014). Cognitive approaches to emotions. *Trends in cognitive sciences*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24389368/>
- Orejuela, J. J. (2020). Gestion emocional. págs. [https://www.upb.edu.co/es/guia-gestion-emocional/DOC\\_GuiaGestionEmocional.pdf](https://www.upb.edu.co/es/guia-gestion-emocional/DOC_GuiaGestionEmocional.pdf).
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3454>
- Pallarés, M. (2010). *Emociones y sentimientos: dónde se forman y cómo se transforman*. . Barcelona: Marge Books,. Obtenido de <https://elibro-net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/ereader/bibliotecaean/41930?page=77>
- Pando, M., & Aranda, C. (2015). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países Latinoamericanos / Factorial Validity of the Maslach-Burnout Inventory-General Survey in eight countries of Latin America. *Ciencia & trabajo. Fundación Científica y Tecnológica. Asociación Chilena de Seguridad*.
- Redacción El País. (26 de Mayo de 2020). En Colombia hay seis millones de personas trabajando desde casa por la pandemia de covid-19.
- Roberto Gallardo, B. W. (2018). 21st century economic development: Teleworkand its impact on local income. *Regional Science Policy and Practice*.

# Seminario de Investigación Especialización

Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

Sio, S. D., & Cedrone, F. (2021). Telework and its effects on mental health during the COVID-19 lockdown. *European Review for Medical and Pharmacological Sciences*.

Statistical Package for Social Science. (s.f.). <http://maestriauba.blogspot.com/p/paquete-estadistico-para-las-ciencias.html>.

Técnicas de investigación. (s.f.). *Al aplicar estas técnicas de investigación cuantitativa, es posible obtener resultados confiables, a través de datos numéricos recopilados mediante herramientas estandarizadas.*

TELETRABAJO. (s.f.). <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/11/1128028/cartilla-teletrabajo.pdf>.

Vander, T. (2017). Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), 180-187.

villadiego, R. (s.f.). <https://forbes.co/2020/08/03/red-forbes/covid-19-un-antes-y-despues-en-el-teletrabajo-y-sus-implicaciones-en-ciberseguridad/>.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology* 63(3), 193-210.

Yoon, Y., & Uysal, M. (2005). An Examination of the effects of motivation and satisfaction on destination loyalty: a structural model. *Tourism Management*, 45 -56.



## Apéndices

### Encuesta identificar las implicaciones en el ámbito emocional del trabajo virtual en casa en tiempos de Covid-19: una perspectiva desde la teoría del bienestar de los empleados entre agosto y noviembre 2021

La siguiente encuesta es de carácter académico correspondiente al módulo de Seminario de Investigación de la Universidad EAN. Agradecemos su colaboración respondiendo de acuerdo con su opinión y experiencias durante la pandemia de Covid-19. En el siguiente apartado responda las preguntas seleccionando una sola opción en cada una:

1. Indique su edad:
  - a. 18 a 27
  - b. 28 a 37
  - c. 38 a 47
  - d. 48 a 57
  - e. Más de 57
2. Indique su género, marque una opción:
  - a. Femenino
  - b. Masculino
  - c. Otro
  - d. Prefiero no decir
3. Indique su estado civil, marque una opción:
  - a. Casado
  - b. Divorciado
  - c. Separado
  - d. Soltero
  - e. Unión libre
  - f. Viudo
4. Usted tiene hijos, marque una opción:
  - a. Sí
  - b. No
5. Indique su cargo actual, marque una opción:
  - a. Directivo
  - b. Gerencial
  - c. Profesional
  - d. Técnico
6. Indique los medios empleados para relacionarse con sus compañeros, marque una opción:
  - a. Email
  - b. Llamada
  - c. Chat
  - d. Videoconferencia
7. Indique si tiene buena conectividad a internet durante el trabajo en casa, marque una opción:
  - a. Sí
  - b. No
8. Durante el trabajo virtual en casa, ¿con que frecuencia presenta dificultades a la hora de alternar sus tareas laborales con las responsabilidades familiares.
  - a. Siempre
  - b. Frecuentemente
  - c. Pocas veces
  - d. nunca
9. Indique la frecuencia con la que ha experimentado alguna de las siguientes emociones durante el trabajo virtual en casa en tiempos de Covid-19. (Emociones positivas y negativas)
10. Indique la frecuencia con la que ha experimentado alguna de las siguientes emociones durante el trabajo virtual en casa en tiempos de Covid-19. (Agotamiento emocional)

EMOCIONES	1. Nunca	2. Pocas veces	4. Frecuentemente	5. La mayor parte del tiempo
Aburrido				
Culpable				
Enfadado				
Frustrado				
Estresado				
Solitario				
A gusto				
Contenido				
Relajado				
Contento				
Emocionado				
Orgullosa				
Agradecido				
Aburrido				

EMOCIONES	1. Nunca	2. Pocas Veces	4. Frecuentemente	5. La mayor parte del tiempo
Me siento abrumado cuando no tengo a mis colegas físicamente a mi lado para discutir temas relacionados con el trabajo.				
Mi energía se agota				
Noto una caída en mi vitalidad				
Me cuesta recuperarme del trabajo cuando tengo las tecnologías y las instalaciones para realizar tareas de manera remota y fácil.				

# Seminario de Investigación Especialización

Lucho por recuperar mi energía después de un largo día de trabajo virtual en casa

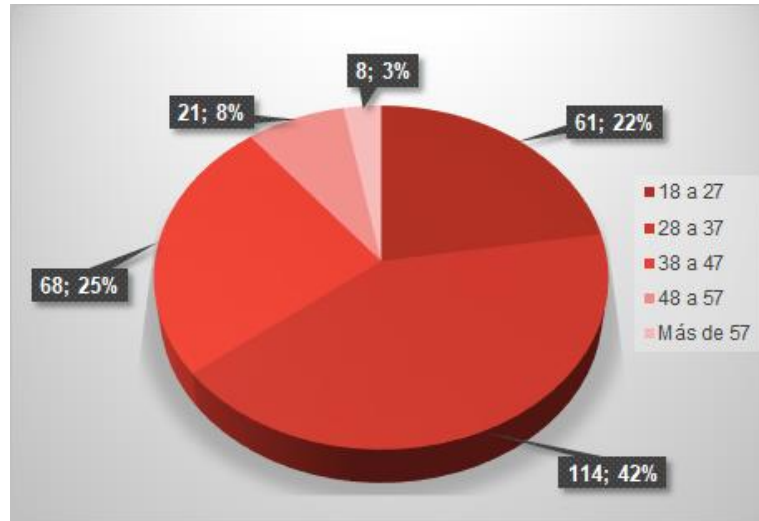
--	--	--	--	--

EMOCIONES	1. Nunca	2. Pocas Veces	4. Frecuentemente	5. La mayor parte del tiempo
Me siento emocionalmente agotado cuando recibo demasiados correos electrónicos y mensajes instantáneos de colegas				
Me siento agotado cuando siempre estoy usando mis dispositivos electrónicos.				
Me siento fatigado cuando tengo exceso de trabajo.				
Me siento agotado cuando la gente espera que esté disponible constantemente usando la tecnología.				
Me siento tenso cuando utilizo tecnología de la información y la comunicación.				

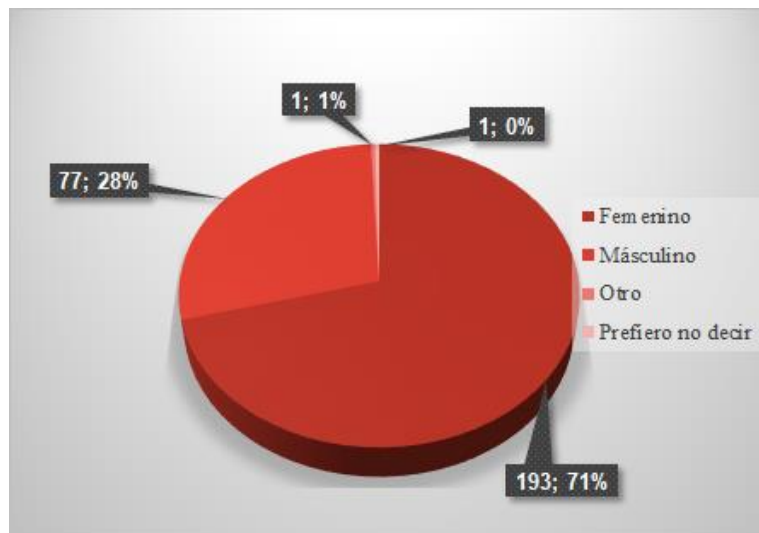
*Gracias por contestar esta encuesta de manera consciente, esto permitirá el éxito de la investigación*

## Anexos Gráficos

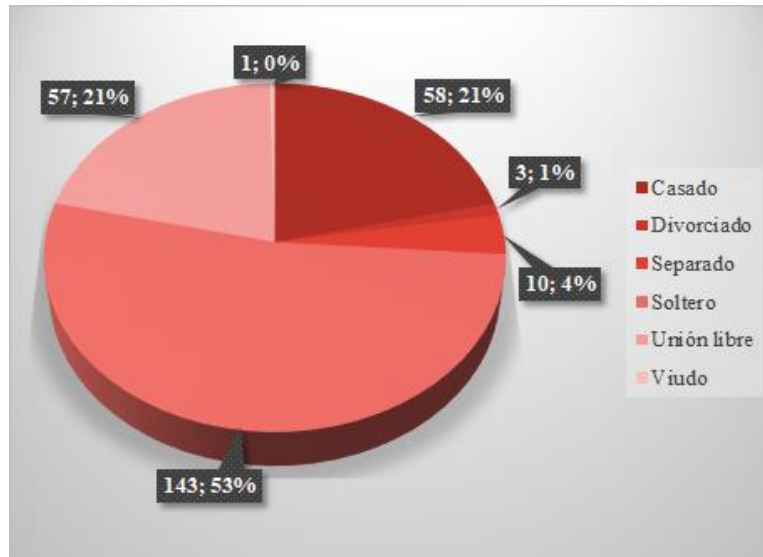
*Apéndice A Figura: Rango de edad del empleado administrativo en trabajo virtual en casa*



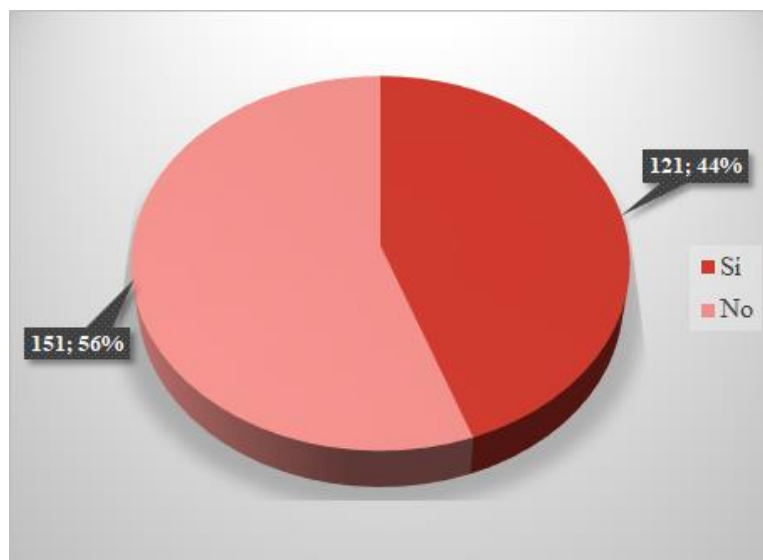
*Apéndice B Figura: Rango de género del empleado administrativo en trabajo virtual en casa*



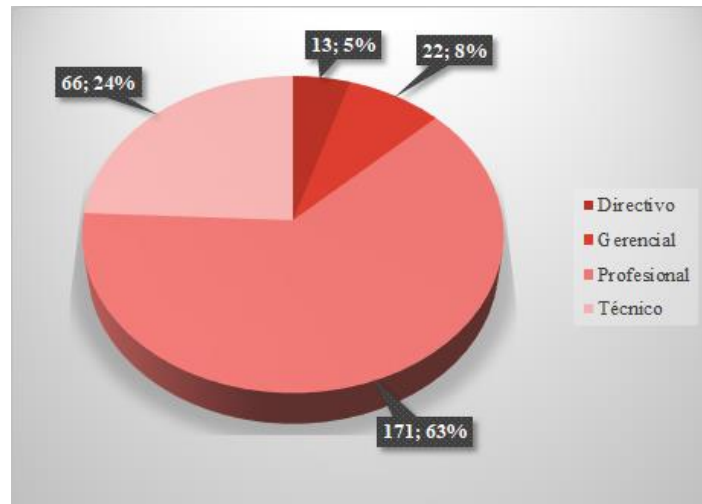
*Apéndice C: Figura: Estado civil del empleado administrativo en trabajo virtual en casa*



*Apéndice D: Figura Posesión de Hijos según frecuencia de datos.*

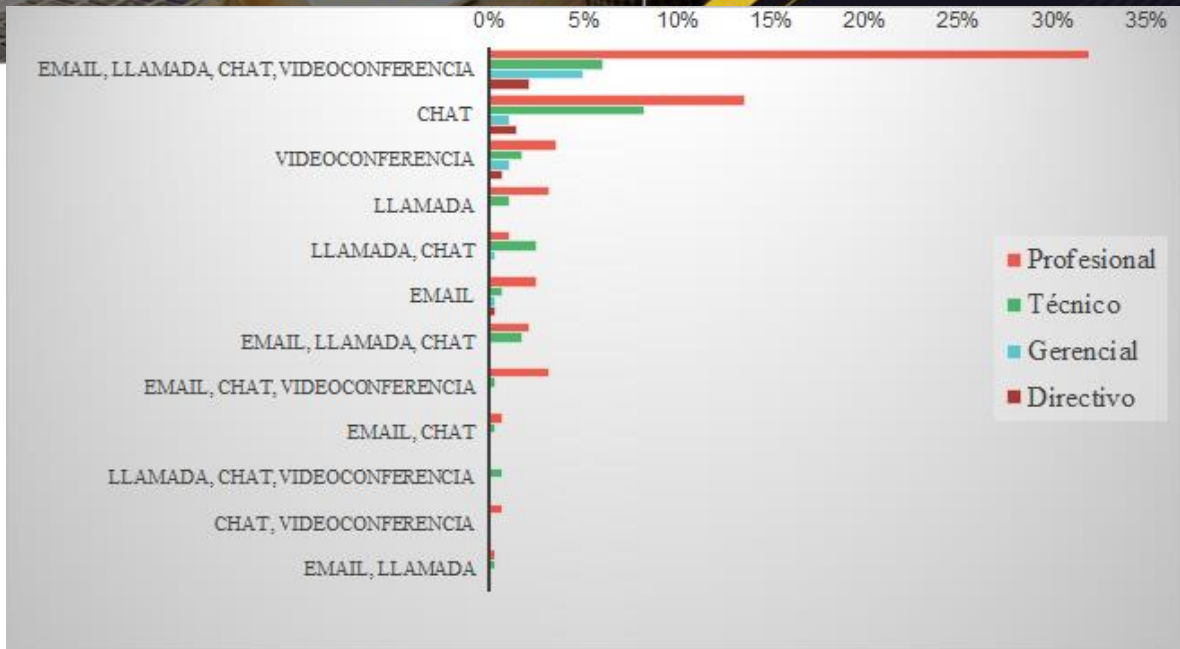


*Apéndice E: Figura. Cargo del empleado administrativo con trabajo virtual en casa*

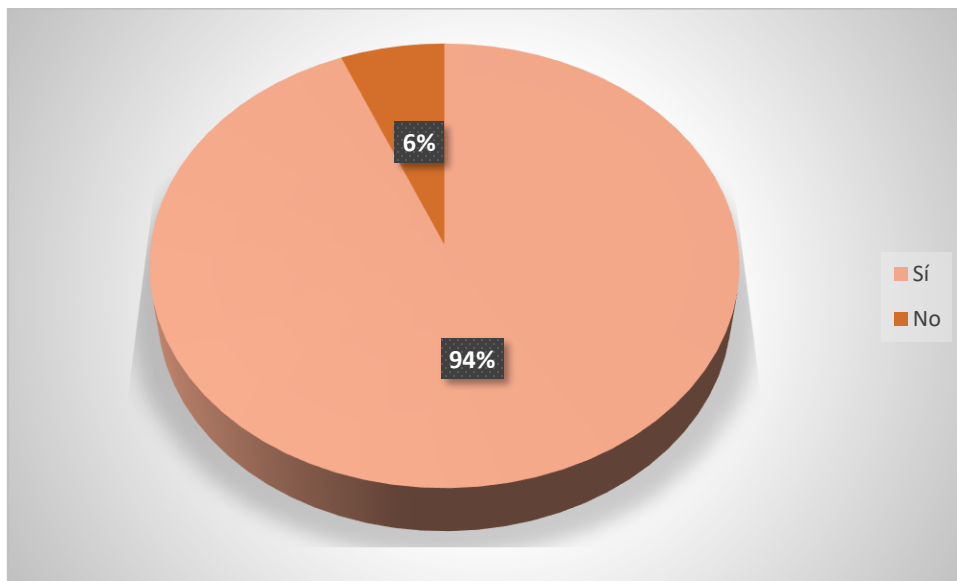


*Apéndice F: Figura Cargos y medios utilizados para la comunicación*

# Seminario de Investigación Especialización

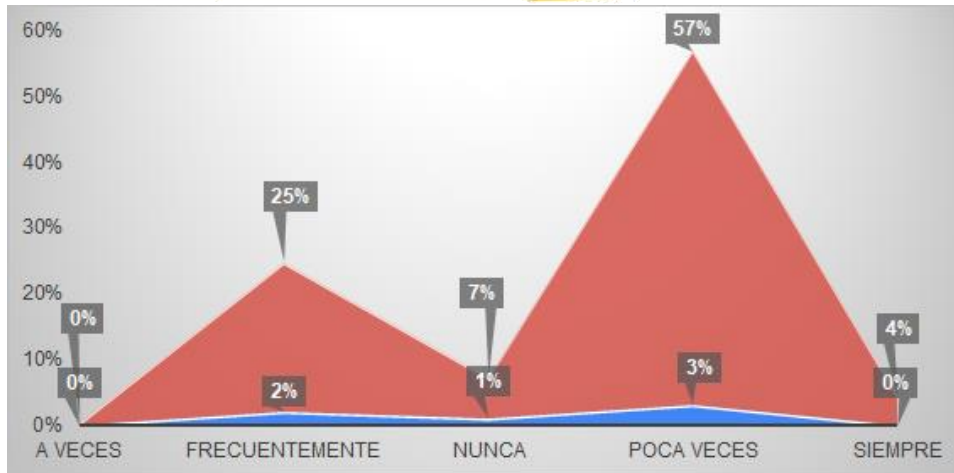


*Apéndice G: Figura. Conectividad a internet en casa*

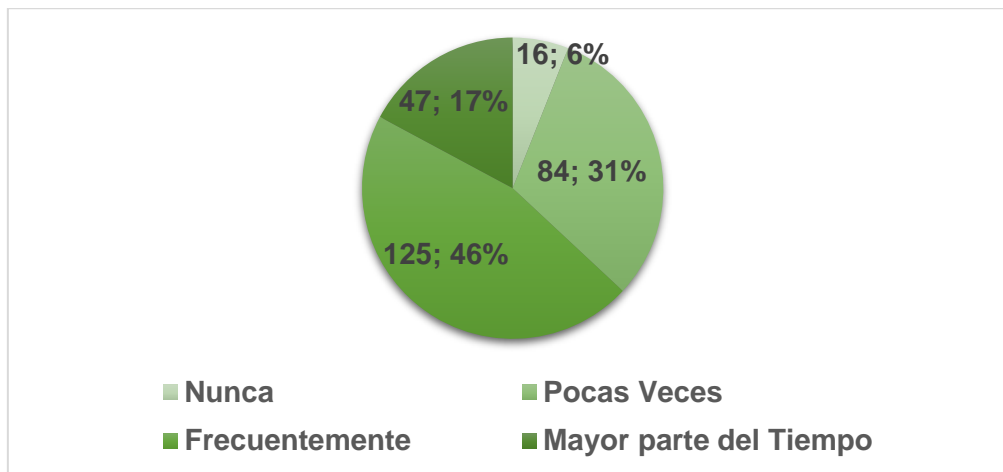


*Apéndice H. Figura: Frecuencia con la cual presenta dificultades a la hora de alternar sus tareas laborales con las responsabilidades familiares*

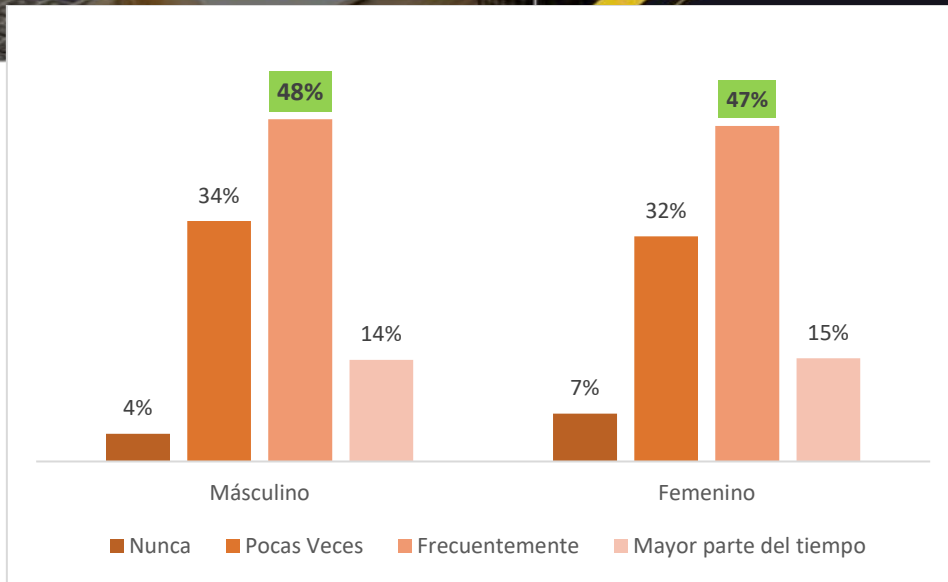
# Seminario de Investigación Especialización



*Apéndice I: Figura. Percepción de Emociones Positivas empleado en trabajo virtual*



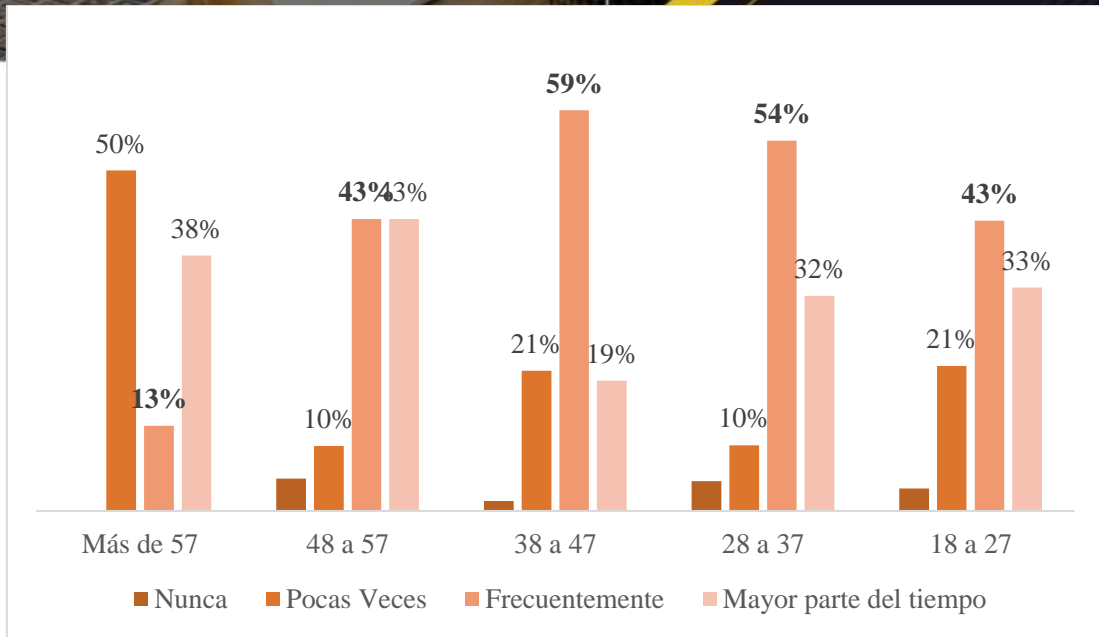
*Apéndice J: Figura. Asociación Género y Emociones positivas: Orgulloso*



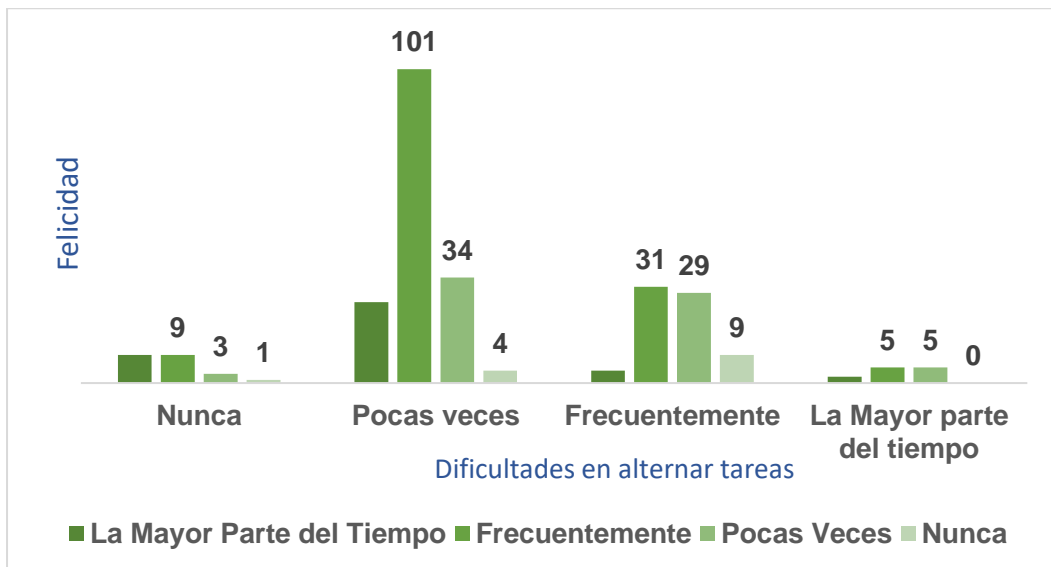
*Apéndice K. Figura: Asociación Edad y Emociones positivas: Agradecido*



# Seminario de Investigación Especialización

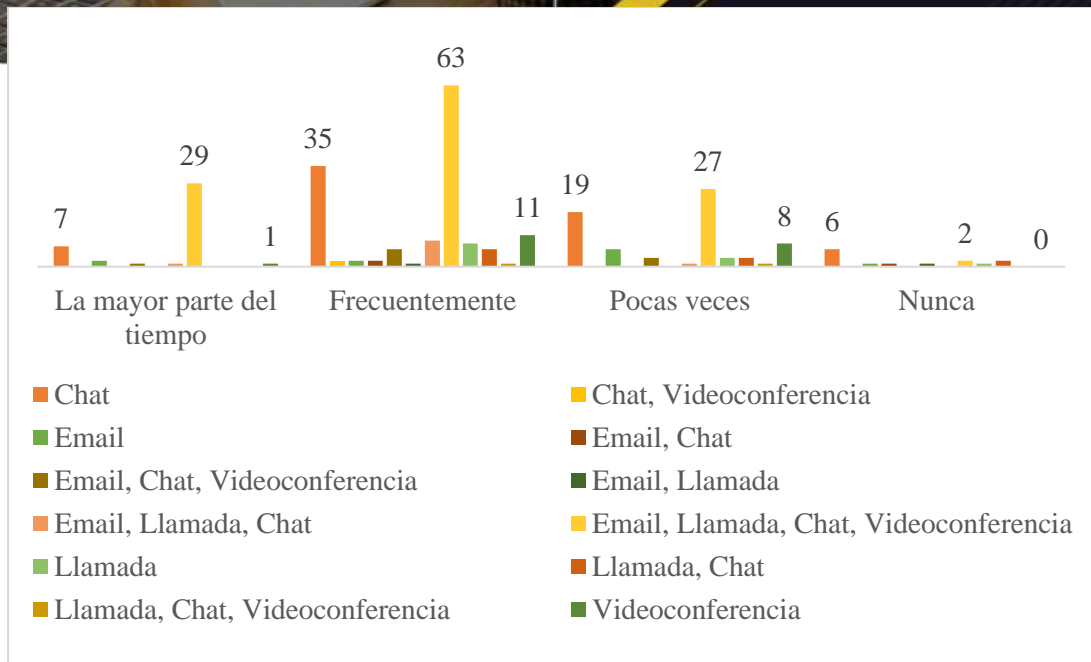


**Apéndice L: Figura. Asociación Emoción Felicidad y Alternar tareas laborales y familiares**

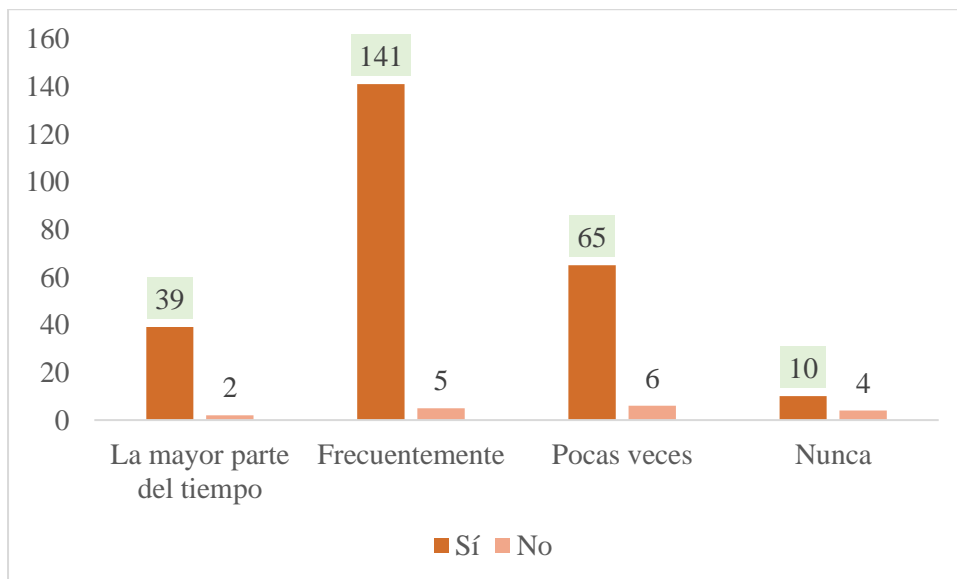


**Apéndice M: Figura. Asociación Emoción felicidad y Medios para comunicarse**

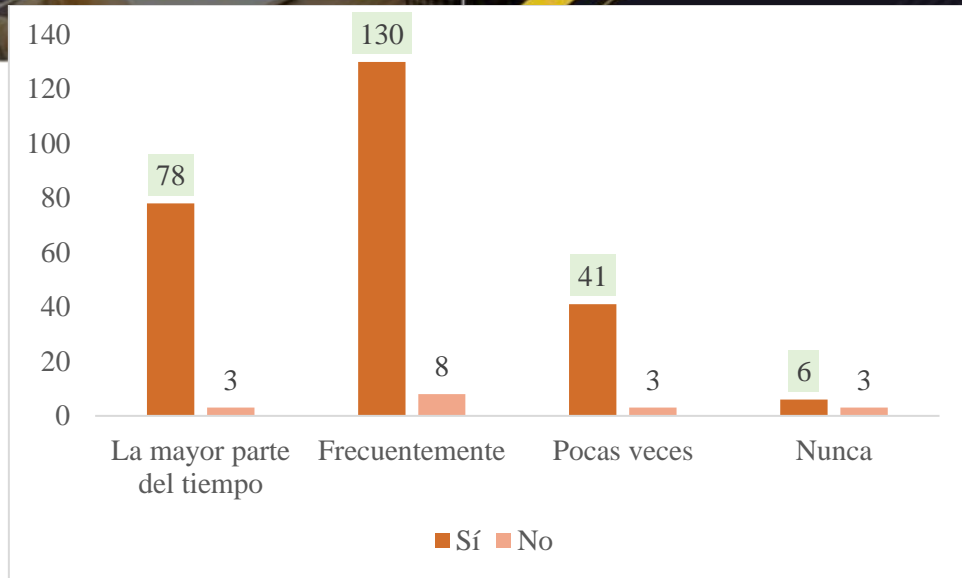
# Seminario de Investigación Especialización



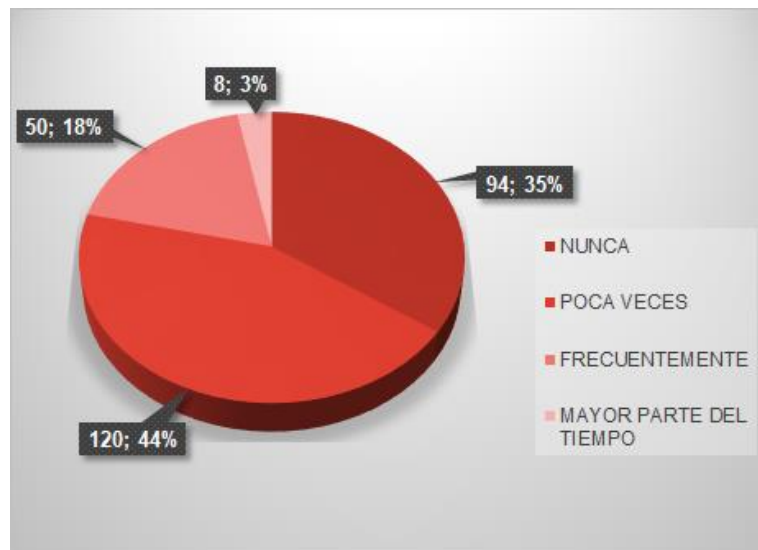
**Apéndice N: Figura. Asociación Emoción felicidad y Disponibilidad de internet**



**Apéndice O: Figura. Asociación Emoción agradecimiento y Disponibilidad de internet**

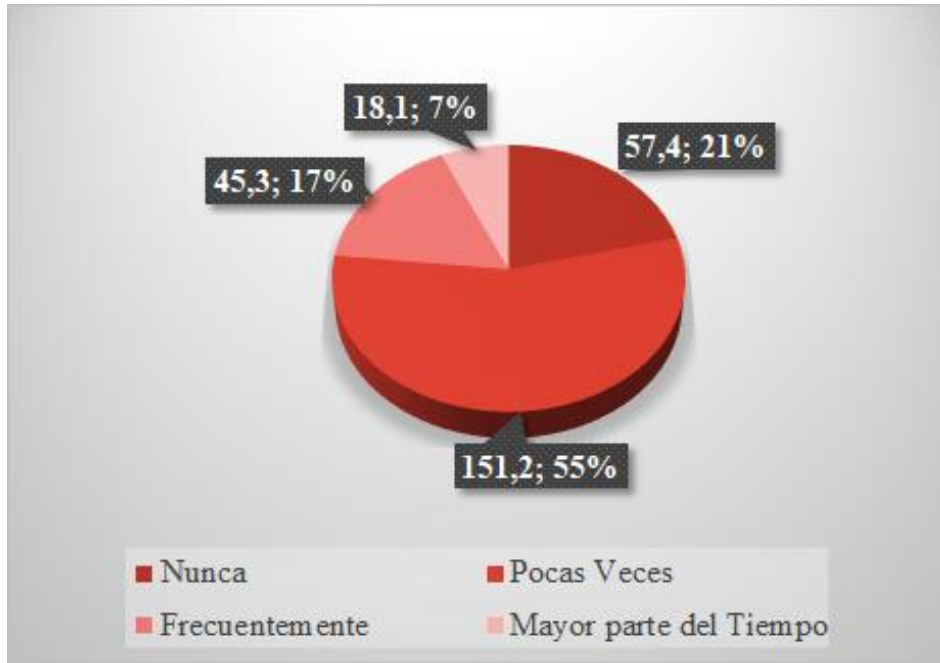


*Apéndice P. Figura: Percepción de Emociones Negativas empleado en trabajo virtual*

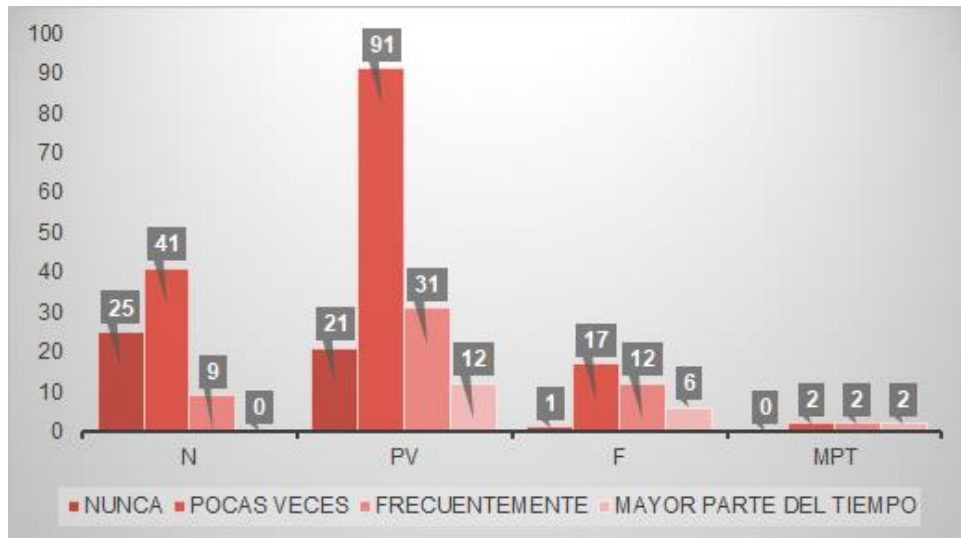


# Seminario de Investigación Especialización

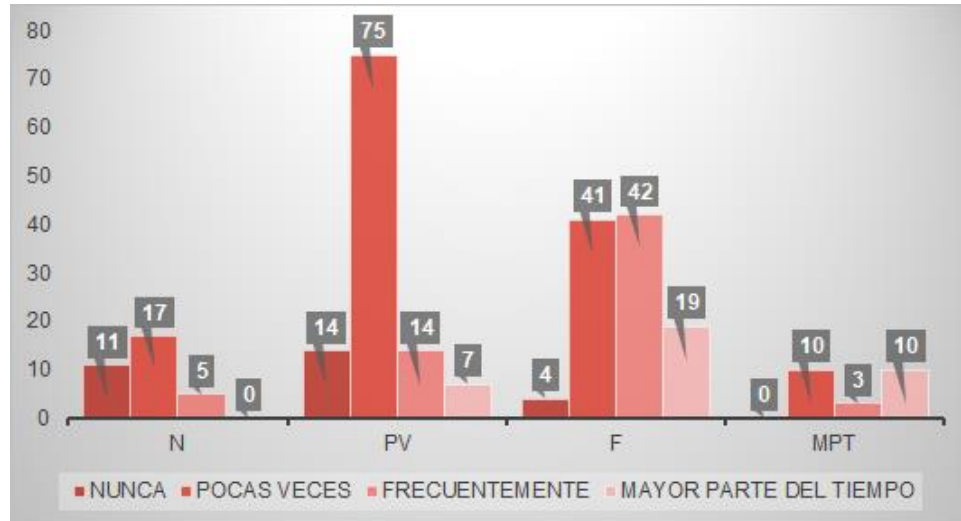
Apéndice Q. Figura: Percepción de Agotamiento emocional en el empleado en trabajo virtual



Apéndice R: Figura. Asociación Emoción enfado y agotamiento emocional por múltiples correos electrónicos y mensajes instantáneos de colegas



*Apéndice S: Figura. Asociación emoción negativa frustrado con Agotamiento emocional de sentirse fatigado cuando hay exceso de trabajo*





# Seminario de Investigación **Especialización**