

DISEÑO METODOLÓGICO Y RECOLECCIÓN DE DATOS

Elaborado por:

Natalia Urrego

Laura Narvaez

Oscar Cuervo

Universidad EAN

Escuela de Formación en Investigación

Seminario de Investigación de Pregrado

Bogotá

Noviembre 2022

1. Resumen

La tecnología es una herramienta que logrado impactar de manera positiva la sociedad y el desarrollo organizacional, luego de la pandemia generada por el COVID – 19, las organizaciones tuvieron que adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo y es por esta razón que el teletrabajo se convirtió en la opción más viable. Esta investigación está enfocada en determinar el impacto del trabajo remoto en el bienestar de los colaboradores de una empresa de desarrollo tecnológico. Este estudio se realizará desde una perspectiva cualitativa, teniendo en cuenta la información que sea recolectada a partir de un instrumento, el cual será aplicado a los empleados de la organización, por lo que se espera identificar los impactos negativos y positivos que se dieron luego de la necesidad de implementar el teletrabajo, en consecuencia, a la situación por la que atravesaba el país.

2. Problema de Investigación

La sociedad ha venido presentando cambios de forma acelerada tras la pandemia generada a causa del virus COVID-19 en el año 2020, como lo menciona el Ministerio de tecnologías de la información y telecomunicaciones, en un artículo publicado en marzo del presente año, “Durante la pandemia generada por el Covid-19 quedó evidenciada la necesidad de acelerar los procesos de transformación digital y fortalecimiento de la economía en el país, como una herramienta clave para la reactivación de los diferentes sectores.”(Min TIC, 2022).

En este contexto, los trabajadores han tenido que adaptarse a una nueva normalidad, dejando de lado el contacto con los demás compañeros y su entorno, y adecuarse a sus nuevas oficinas en casa. Teniendo en cuenta estos aspectos, surge el cuestionamiento de cómo estos cambios en la nueva realidad de los trabajadores han afectado su salud física y emocional.

El bienestar entendido como la calidad de vida, que genera valor agregado a un individuo y unas condiciones óptimas de supervivencia dentro de la sociedad, sin embargo, se ha venido indagando sobre las condiciones laborales de la actualidad para los trabajadores a quienes se les

ha implementado el teletrabajo.” La literatura médica refleja la problemática derivada del aislamiento profesional en teletrabajadores, pero sin ahondar en su impacto. En estudios de 2008 se afirma que el aislamiento profesional afecta negativamente el desempeño laboral y, contrariamente a las expectativas, reduce las intenciones de rotación del trabajador. Su impacto se ve incrementado por la cantidad de tiempo empleado en el teletrabajo, mientras que las interacciones personales -cara a cara- y el acceso a la tecnología de mejora de la comunicación tienden a disminuirlo” (Vicente, M.T.; Torres, J.I.; Torres, A.; Ramírez, M.V.; Capdevila, L.,2018)

“El trabajo es fuente de salud, no solo por adquisición de un salario que permite la compra de bienes, sino porque conlleva una actividad física y mental, un contacto social que permite el desarrollo afectivo, permite sentirse útiles y satisfechos con unos resultados. Además, supone una aportación al bienestar de otros mediante la producción de bienes y servicios. Sin embargo, el trabajo también puede causar daños a la salud, no solo a través de accidentes, sino de enfermedades profesionales, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales, dado lugar a otro tipo de enfermedades como estados de desgaste o estrés”(OIT, 2019), en torno a esto toma importancia el estado físico y emocional de los trabajadores para las empresas, dado que esto influye en los resultados que espera la empresa del empleado, surgiendo inquietudes acerca de la nueva realidad que han adoptado los trabajadores.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) advierte sobre la necesidad de una mayor inversión en la salud mental ante el riesgo de un aumento drástico de enfermedades psíquicas (OMS, 2022)., lo cual ha despertado las alertas de las empresas en cuanto a un replanteamiento de las estrategias que se incorporan al interior de las empresas para la salud física y emocional de los trabajadores, teniendo en cuenta que factores como el aislamiento social, el miedo al contagio del virus, la pérdida de parientes, la disminución de ingresos familiares, y en muchos casos la cancelación del contrato de trabajo hacen que el impacto a causa del COVID-19 sea muy alto y perjudicial para los individuos.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Analizar el impacto del teletrabajo en relación con el bienestar de los colaboradores en una empresa del sector tecnológico.

3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la población objetivo
2. Seleccionar un instrumento que permita medir el bienestar de los trabajadores en el teletrabajo.
3. Identificar el impacto positivo que produjo el teletrabajo a los colaboradores de una empresa seleccionada del sector tecnológico en los aspectos físicos y emocionales por medio de la herramienta diseñada.
4. Identificar el impacto negativo que produjo el teletrabajo a los colaboradores de una empresa seleccionada del sector tecnológico en los aspectos físicos y emocionales por medio de la herramienta diseñada.

Justificación

Durante la pandemia muchas empresas tomaron decisiones difíciles en poco tiempo sin haber realizado un análisis de las consecuencias que estas decisiones pudiera traer por el afán de no dejar de producir servicios o productos a sus clientes (Ferrero, 2021), para la empresa objeto de nuestra investigación quien ofrece tanto productos como servicios es incierto en este momento si las decisiones tomadas fueron las adecuadas o no para el bienestar de sus colaboradores ya que la prioridad en los momentos de crisis fue hacer lo necesario sin tener que llegar a despedir a parte de sus colaboradores y mantener los compromisos adquiridos con sus clientes.

En este momento que ya se adecuaron a un sistema de trabajo remoto, presencial e híbrido según las responsabilidades de cada rol y tienen controlada la producción y la prestación

de sus servicios, les proponemos volver a atender de nuevo en sus colaboradores, ya que, para la mayoría de ellos, el trabajo ocupa una parte importante en su vida, hablamos de una actividad que ocupa alrededor de nueve horas diarias.

De ahí que sea fundamental que el colaborador de la empresa seleccionada se sienta lo más a gusto posible en la empresa durante su jornada laboral, por ende, nos parece importante poder ayudar a identificar las consecuencias que a nivel de bienestar tienen sus colaboradores actualmente después de haber pasado por la transformación de cambio de modalidad de trabajo que estaban acostumbrados antes de la pandemia haciendo uso de los conocimientos, herramientas e insumos que hemos adquirido durante el proceso de aprendizaje de nuestra especialización, acordes al cumplimiento de nuestros objetivos.

4. Marco Teórico

El concepto de calidad de vida tuvo sus inicios en los años 60, en una investigación científica de la asistencia social benéfica de Wolganf Zapf, definido como la correlación existente entre un determinado nivel de vida objetivo de un grupo de población determinado y su correspondiente valoración subjetiva (satisfacción, bienestar), (Glatze, zapf w, 1984). En años posteriores la calidad de vida de los individuos se empezó a ver influenciada por factores en estado de salud, bienestar físico, bienestar general, satisfacción con la vida y la felicidad.

En un estudio de la OMS realizado a médicos, se analizó de forma subjetiva el bienestar, relacionado al índice de bienestar de la Organización Mundial de la Salud de cinco ítems (OMS-5), “es una escala de calificación global corta y genérica que mide la percepción de bienestar subjetivo de un individuo,” (OMS, 2020). sobre el cual se plantean debates sobre el desequilibrio de la vida laboral y el agotamiento médico, al cual hasta el día de hoy no ha sido de gran relevancia, el estudio fue realizado a médicos en una edad promedio de 29 años , entre el 15 de diciembre de 2019 al 30 de mayo del 2020, de lo cual se concluyó que los médicos en formación, es decir aquellos que no han culminado sus estudios o se encuentran en prácticas, comparados con quienes ejercen por completo la actividad presentan una diferencia significativa entre el grado de residencia y la presencia de depresión lo cual traduce un bajo nivel de bienestar.

Existen varias corrientes filosóficas entorno al concepto de bienestar, por un lado, está la posición hedónica (entendido como aquella educación que se asienta en una razón corporalizada), en donde se ve al bienestar en términos de la felicidad personal o el equilibrio entre afecto positivo y negativo; y la otra posición eudaimonia (aquello que solo se busca por sí mismo), que sostiene que el bienestar implica la búsqueda para alcanzar el crecimiento, el propósito y el significado en la vida de uno mismo (Deci EL, Ryan, 2000).

En un análisis realizado para España, en el año 2018 donde se destacan los conceptos básicos y la normativa con la cual se empieza a especular sobre el trabajo concluye,” desde un punto de vista preventivo se ha de considerar que el teletrabajo es una forma organizativa cuyo arraigo va en aumento y que el concepto de lugar de trabajo cada vez se aleja más del tradicional, por lo que implica un replanteamiento de los conceptos de seguridad y de vigilancia de la salud en prevención del daño. No dejan de ser evidentes las alternativas del teletrabajo, pero implica desafíos para empresarios y trabajadores, y requiere nuevos enfoques ergonómicos y de diseño de los puestos de trabajo con una visión preventiva algo más alejada del planteamiento tradicional que permitan un desempeño laboral sin riesgos. Sin embargo, en ocasiones el principal obstáculo para su implementación viene desde el propio teletrabajador y su negativa a modificar sus condiciones de trabajo al desempeñarse en muchas ocasiones en el propio domicilio, lo que supone una barrera preventiva y de vigilancia específica de la salud” (Vicente, M.T.; Torres, J.I.; Torres, A.; Ramírez, M.V.; Capdevila, L,2018). Antes de estar el teletrabajo en su auge más alto, existían estudios sobre los impactos que podría tener en los trabajadores, si no hay una adecuada legislación que permita al trabajador mantenerse en condiciones óptimas.

El COVID-19 trajo consigo muchos cambios a la sociedad, entre ellos se encuentran las nuevas formas de trabajo, como el Teletrabajo que se convierte en la alternativa por excelencia que adoptan los empleadores para dar continuidad a sus operaciones, se entiende al teletrabajo como el desarrollo de actividades laborales fuera de la ubicación habitual de la compañía donde generalmente es el lugar de residencia del trabajador, Su nombre surge en los Estados Unidos, donde por primera vez a la crisis del petróleo en el año 1973 , nace la necesidad de desarrollar el

trabajo sin embargo en Colombia no fue sino hasta el 2008 cuando se reglamenta una nueva modalidad de trabajo por el gobierno nacional (Ponguta, W.F, 2020). “

Esta forma de trabajo se caracteriza precisamente porque es realizado por un trabajador en su casa a través de un computador siguiendo las órdenes de su jefe recibidas por Internet, trabajo que luego enviará por esta misma vía a su jefe y por el cual recibirá una remuneración; o en otras palabras, es un trabajo cuya ejecución se realiza en el computador y cuyos resultados llegan al jefe por vía del Internet, es decir, no hay desplazamiento del trabajador hacia el sitio de trabajo porque éste trabaja en su hogar. Mejía, M. R. (2007).

Según Almonacid, V. (2020). es un sistema que aumenta, entre otros, la productividad, y que evita la pérdida de tiempo causada por el desplazamiento al lugar de trabajo. Numerosos estudios muestran una mayor concentración en la tarea con resultados más eficaces y eficientes en términos de productividad.

Esta herramienta del teletrabajo es una opción laboral que genera beneficios económicos, ya que hay una reducción de costos de transporte y desplazamiento de los empleados y también un ahorro significativo en gastos de alimentación; beneficios sociales, en cuanto a la salud de los empleados, el compartir más tiempo con sus familias en su hogar, aumento en indicadores de empleabilidad para personas que sufran diferentes discapacidades y se les dificulte el desplazamiento y beneficios ambientales con respecto a la disminución del uso de vehículos.

En razón a la pandemia generada por el COVID – 19 se vio la necesidad de implementar el trabajo remoto, debido a las restricciones de movilidad del momento, según un estudio realizado por MINTIC Colombia, en 2020, 209.173 empleados se convirtieron en teletrabajadores, lo que fomentó un incremento de 71 % con respecto a 2018, cuando solo había 122.278.

Las principales ciudades que adoptaron el teletrabajo fueron: Bogotá con 157.417 teletrabajadores; seguida por Medellín con 26.569; Barranquilla con 9.213; Cali con 5.421, y

Bucaramanga con 3.467 personas. Adicional se evidencio que, al interior de las empresas, las áreas administrativas y financieras duplicaron su adopción de teletrabajo entre 2018 y 2020, pasando de 44 % a 80 %.

Son cada vez más las empresas que deciden adoptar el teletrabajo como una herramienta definitiva, sin embargo hay que tener qué en cuenta varios factores que afectan directamente a los empleados, como lo es su estado emocional y salud mental, debido a trabajo en largas jornadas, sensación de inseguridad en el trabajo, falta de control del tiempo y frustración por problemas de coordinación de actividades, Asimismo, se identificó la dificultad de separar los espacios de trabajo y familiares cuando ambos coinciden y la falta de desconexión mental de los problemas de trabajo. Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020).

Actualmente en Colombia el teletrabajo se encuentra regulado por la ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta, allí se encuentra especificado las condiciones laborales para los trabajadores en relación a la dependencia, obligaciones de las partes en el desarrollo de la actividad, obligaciones de las administradoras de riesgos laborales, políticas internas, flexibilidad en el trabajo, auxilios y compensatorios, equipo y herramientas de trabajo, entre otros aspectos que fueron incluidos en decreto 1227 del 2022.

5. Metodología

Primer nivel

Enfoque, alcance y diseño de la investigación

La investigación se realizará desde una perspectiva cualitativa, para comprender la realidad del contexto del teletrabajo en la empresa seleccionada, donde será necesario la participación de los empleados con el fin de aplicar un instrumento de recolección de información y en base a esta analizar e interpretar diferentes aspectos relacionados con el bienestar de los trabajadores.

Definición de Variables

Id	Variables	Definición conceptual
1	Demográficas	Cuentan con limitados efectos en cuestión de bienestar subjetivo en los colaboradores de la empresa seleccionada del sector tecnológico, para Converse, Rodgers y Campbell estas variables tienen un valor de 16% prediciendo el bienestar subjetivo de los colaboradores. (Ayllón, 2014)
2	Sexo	Para esta variable se tienen 2 opciones: Masculino y Femenino, es importante tener en cuenta que nos referimos a nivel biológico, no de identidad sexual.
3	Estado civil	Esta variable establece una cualidad que puede diferenciar a los colaboradores y por ende la vemos útil en si el tener una pareja puede influir en el bienestar en trabajos remotos o no.
4	Cargo	Nos permitirá conocer el rol que ocupa el colaborador dentro de la empresa y de esta manera poder establecer sin un cargo jerárquico influye en el bienestar en trabajos remotos.
5	La autoestima	Rosenberg en 1965 la define como: “Sentimiento o actitud, positivo o negativo, hacia sí mismo, basado en la apreciación de sus propias características, incorpora sentimientos de satisfacción consigo mismo” (Ayllón, 2014)
6	Optimismo	Scheier y Carver, definieron que “los pensamientos característicos de una persona sobre el futuro afectan a las circunstancias personales y de ahí se deduce el bienestar subjetivo de cada uno” (Scheier y Carver, 1985), por ende, si esperamos resultados positivos, debemos trabajar para conseguirlos, mientras que si esperamos errores, nos encontraremos más lejos de nuestros objetivos, el poder lograr cumplir con nuestras metas en el menor tiempo influye en la sensación de bienestar.

7	Variables psicosociales	La interacción social interviene con el buen estado de bienestar personal, aunque depende mucho de las personas el poder disfrutar o no el compartir con los demás.
8	Capacidad de afrontamiento	En la empresa seleccionada se dio la orden de un momento a otro que las labores se realizarían de manera remota, para sus colaboradores la adaptación a este acontecimiento y el cómo afrontar esta decisión son a tener en cuenta para analizar su bienestar
9	Comparación social	Creemos que trabajar de forma remota es envidiable a nivel social, el comparar esta condición “ventajosa” con otras personas provocaría una satisfacción (Diener, 1999), nuestro objetivo con esta variable es poder confirmar esta percepción.
10	Relaciones positivas con los otros	Nosotros como seres humanos necesitamos mantener relaciones sociales o tener amigos, la facultad para querer es un componente fundamental del bienestar y de la salud mental, es más, la soledad está directamente relacionada con la posibilidad de sufrir alguna enfermedad o vivir menos. (Ryff, 1989).
11	Autonomía	Trabajar de manera remota implica que ya no está el “supervisor” al lado pendiente de horarios, comportamientos, ejecución de tareas, etc, los colaboradores debieron desarrollar cualidades de autogestión y responsabilidad.

Definición operacional.

Ya que las variables son de tipo cualitativo, el instrumento seleccionado es una encuesta aplicando la escala de Likert, con la posibilidad de argumentar y ampliar las respuestas suministradas.

6. Población y Muestra

La empresa objeto de la investigación cuenta con 20 colaboradores, por lo cual no se usa muestra, de los cuales existen los cargos de: gerente general, gerente de tecnología, contador, técnicos, ingenieros y comerciales.

Segundo nivel

Selección de métodos o instrumentos para recolección de información

Luego de revisar la bibliográfica consultada, se observa que la mayoría de los estudios de correlación del bienestar se realizaron desde un punto de vista cuantitativo, usando diferentes instrumentos de recolección de la información, como por ejemplo escalas, para poder medir el bienestar y los diversos elementos que lo componen. Sin embargo, usar estos instrumentos suministran poca información de particularidades individuales que influyen en la percepción del bienestar. Así mismo, (Diener, 1999) “advertía la necesidad de tener presente a cada individuo y su situación personal en la medición de su bienestar, por lo que aconseja, para futuras investigaciones, prestar mejor atención a las variables contextuales y personales haciendo uso de estrategias cualitativas.”, por ende, consideramos que el mejor instrumento para realizar este levantamiento de información es por medio de un formulario con preguntas en escala Likert con la opción de poder argumentar y ampliar las respuestas.

7. Técnicas de análisis de datos

En el desarrollo del análisis de impacto físico y emocional de los empleados de la empresa seleccionada, se describen las variables de tipo cualitativo, por lo cual se realizó una indagación con respecto a los aspectos a tener en cuenta al utilizar técnicas de medición ajustadas para estas variables.

Como instrumento, se realizará el diseño de una encuesta que será diseñada bajo unos ítems que reflejen el impacto que ha tenido en los trabajadores de la empresa; a la cual se le realizara un análisis estadístico con una medida de correlación para validar que variables están

directamente relacionadas o no, este tipo de medición es una herramienta muy útil en las investigaciones para describir la relación entre variables.

A continuación, se adjunta la encuesta diseñada para los trabajadores de la empresa de tecnología que vamos a utilizar para la recolección de información, en primer lugar, se plantean las preguntas para análisis demográfico de la población objetivo, seguido de una serie de preguntas utilizando la medición escala Rensis Likert, finalizando con unas preguntas abiertas, dado que estas permiten tener una visión más amplia de lo que piensan los encuestados.

Nombre, cargo, genero, estado civil.

Las siguientes preguntas tienen una escala de 1 a 5, donde 1 es para nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

¿Está de acuerdo en que la experiencia de trabajar de forma remota ha influido de alguna manera a su percepción de satisfacción con su vida general?

1() 2() 3() 4() 5()

1. ¿Está de acuerdo con trabajar desde casa?

1() 2() 3() 4() 5()

2. ¿Tiene un espacio tranquilo en su casa para realizar su trabajo de manera eficiente?

1() 2() 3() 4() 5()

3. ¿Se siente productivo cuando trabaja desde casa?

1() 2() 3() 4() 5()

4. ¿Se comunica de forma fluida con otras personas en su horario de trabajo?

1() 2() 3() 4() 5()

5. ¿Se siente cómodo cuando se comunica con otra persona de forma remota?

1() 2() 3() 4() 5()

6. ¿Se siente motivado en el día a día?

1() 2() 3() 4() 5()

7. ¿Cree que las herramientas de teletrabajo dispuestas por la empresa a su disposición son las adecuadas (Slack, gmail, drive, etc.)?

1() 2() 3() 4() 5()

8. ¿Le gustaría seguir trabajando de forma remota más allá de la crisis del Covid-19?

1() 2() 3() 4() 5()

9. ¿Es capaz de separar tu vida laboral de tu vida personal en casa?

1() 2() 3() 4() 5()

10. ¿La cantidad de veces que hace pausas activas en casa es la cantidad adecuada?

1() 2() 3() 4() 5()

Las siguientes preguntas son abiertas sin escala:

11. ¿Cada cuánto hace pausas activas en casa?

12. ¿Cuál es el valor agregado que ofrece el trabajo remoto?

13. ¿Cuánto tiempo diario ahorra en desplazamiento?, ¿En que utiliza el tiempo ahorrado?

14. ¿Cuánto dinero diario ahorra trabajando en forma remota?, ¿En que utiliza el dinero ahorrado?

15. ¿Considera que su alimentación mejoro trabajando desde casa? ¿Por qué?

Con los resultados que se obtengan de la encuesta diseñada como instrumento de medición, se identificarán los impactos positivos y negativos del teletrabajo en la empresa de tecnología seleccionada, teniendo una perspectiva mucho más profunda de lo que piensan los empleados en cuanto a este cambio que se implementó en la sociedad dadas las condiciones vividas en la pandemia del año 2020, a causa del COVID 19.

8. Análisis de resultados.

La encuesta comprende 15 preguntas en total de las cuales 10 son con la escala Rensis Likert para las variables de Autoestima, Optimista, Capacidad de afrontamiento, Relaciones positivas con los otros y variables psicosociales, para un mejor análisis de estas variables se

plantearon 5 preguntas abiertas adicionales y para analizar la variable de comparación social se planteó una pregunta abierta.

8.1 Variables demográficas.

En los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta a los empleados de la empresa de tecnología, se encontraron que el total de la población se encuentra económicamente activa, en una edad promedio de 35 años, de los 23 encuestados, 17 hombres y 8 mujeres, todos cuentan con una carrera profesional la mayoría son ingenieros, sin embargo, hay administradores de empresas y abogados, 11 de ellos con estado civil soleros, 7 unión libre y 5 casados.

Estos datos permiten evidenciar la población objetivo que se utilizó para la encuesta aplicada; teniendo en cuenta que se trata de personas relativamente jóvenes, que están muy familiarizadas con la tecnología, lo cual resulta ser un factor favorable para el teletrabajo, ya que al ser todos profesionales en la actualidad indican que en algún momento han realizado elaboración de informes y utilización de las herramientas digitales que ofrece la virtualidad.

8.2. Variables autoestima

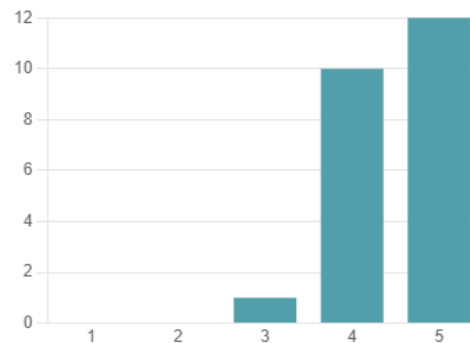
Luego de aplicar el método de encuestas a la población objetivo, fueron seleccionadas 3 preguntas que van en relación con esta variable, las cuales son:

- *¿Está de acuerdo en que la experiencia de trabajar de forma remota ha influido de alguna manera a su percepción de satisfacción con su vida general?*
- *¿Se siente productivo cuando trabaja desde casa?*
- *¿Se siente motivado en el día a día?*

Para la primera pregunta en la cual se menciona la experiencia por la que ha pasado el empleado se evidencia que más del 53% de los encuestados manifiesta estar totalmente de acuerdo con que el trabajo de forma remota ha influido en su vida cotidiana generando una sensación de satisfacción en todos los aspectos de la vida.

Gráfico 1. Influencia de trabajar de forma remota.

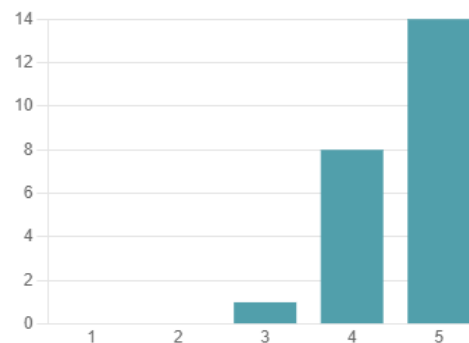
4.48
Clasificación promedio



Con relación a la productividad trabajando desde casa, se concluye que el 60% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que es productivo durante la jornada laboral en casa y el 40% restante los cuales respondieron en la escala con “4” están de acuerdo con su desempeño.

Gráfico 2. Sensación de productividad trabajando en casa

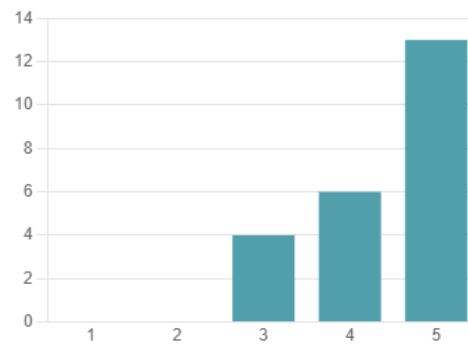
4.57
Clasificación promedio



En el caso de la siguiente pregunta donde se quiere determinar la motivación de las personas encuestadas, quienes trabajan en la modalidad de teletrabajo, se refleja que el 57% de estos, están totalmente de acuerdo con estar y sentirse motivados diariamente, teniendo en cuenta que la escala de respuestas era de 1 a 5 donde 5 es la calificación más alta, el 26% respondió “4” el cual es un puntaje que también es bastante alto, sin embargo el 17% responde “3” lo cual ya empieza a generar una alerta y es necesario revisar, las condiciones del trabajador, su calidad de vida y determinar cuáles son los factores que están afectando el factor motivacional

Gráfico 3. Motivación día a día.

4.39
Clasificación promedio



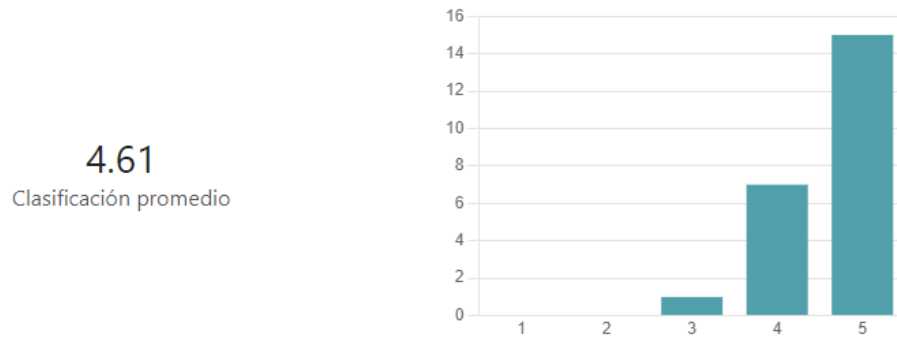
Con el fin de analizar la variable “Autoestima” se tuvo en cuenta el promedio de las preguntas escogidas, a partir de un análisis estadístico que se realizó con cada una de las respuestas, esto arroja que el promedio es de 4.47, por lo que se puede concluir que si bien hay aspectos que se pueden mejorar en la vida diaria de los trabajadores, la autoestima actualmente en las personas encuestadas es alta, en relación a su trabajo y la forma en la cual llevan a cabo el teletrabajo.

8.3. Variable optimismo

Para poder medir y realizar el análisis de esta variable se tomaron en cuenta 3 factores importantes en la vida personal de los encuestados, el primero la percepción del trabajo remoto, el segundo factor el tiempo y dinero que se puede ahorrar con esta modalidad de trabajo y finalmente los cambios en la alimentación que tuvieron que realizar, de la misma manera el análisis de esta variable se define por los factores.

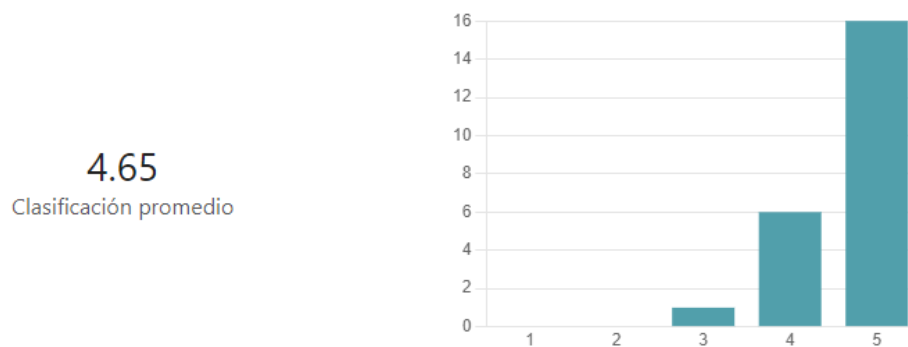
Para el factor de percepción del trabajo remoto se plantearon dos preguntas en las cuales una mide el estado de satisfacción actual de trabajar de forma remota y la segunda mide las expectativas futuras de este aspecto, el resultado de la primera pregunta arroja que el 65% esta 100% de acuerdo con trabajar desde la casa, el 30% está de acuerdo con trabajar un 80% remoto y 20% presencial y el restante 4% prefiere trabajar de forma híbrida por igual, es decir, 50% presencial y 50% remoto.

Gráfico 4. Satisfacción de trabajar desde casa



Para la segunda pregunta enfocada al futuro del colaborador en el aspecto de forma de trabajo los resultados son bastante similares, en donde el 70% de los colaboradores intentaran seguir trabajando de forma remota, y el 30% restante de manera híbrida, pero ninguno de forma presencial al 100%.

Gráfico 5. Seguir trabajando de forma remota más allá de la crisis del Covid-19



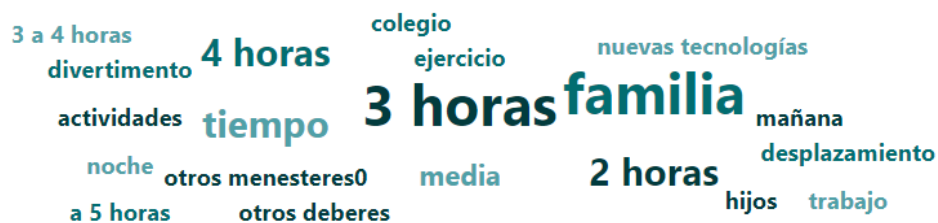
En el caso del factor tiempo y dinero, se tuvieron en cuenta las siguientes preguntas:

- *¿Cuánto tiempo diario ahorra en desplazamiento?, ¿En que utiliza el tiempo ahorrado?*
- *¿Cuánto dinero diario ahorra trabajando en forma remota?, ¿En que utiliza el dinero ahorrado?*

Según las respuestas obtenidas en estas preguntas que eran abiertas, lo que indica que los encuestados respondían según su experiencia, para el caso del desplazamiento y el tiempo, se

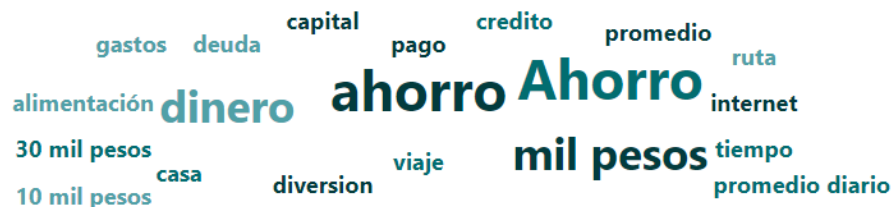
evidencia que las personas se ahorran aproximadamente de 3 a 4 horas diarias en transporte, lo que es un tiempo significativo, ya que en varias de las respuestas plasmaron que ese tiempo ahora es usado en temas personales, diligencias, familia o incluso invertir tiempo en ellos mismos.

Gráfico 6. Ahorro en tiempo gracias al teletrabajo



Por otra parte, el factor económico se ve beneficiado ya que el dinero que se ahorran, es considerable, teniendo un gasto aproximado diario de \$20.000 - \$30.000, los cuales, según los encuestados, son dirigidos a fondos de ahorro, cuidado personal, ayudas en casa y actividades de ocio.

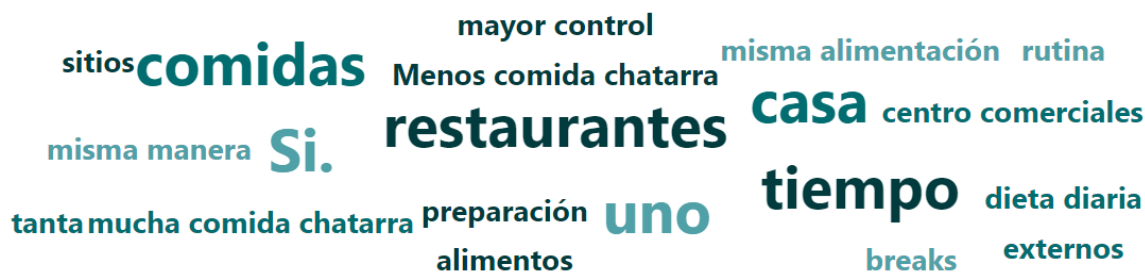
Gráfico 7. Ahorro en dinero gracias al teletrabajo



Finalmente, teniendo en cuenta uno de los aspectos más importantes de la vida cotidiana de un individuo, como lo es la alimentación, realizamos la siguiente pregunta a los encuestados, *¿Considera que su alimentación mejoro trabajando desde casa? ¿Por qué?*, a la cual la mayoría contestaron que sí, dado que preparaban sus alimentos con más calma y comían fresco, muchos les representa un ahorro dado que cuando se desplazaban a la oficina, debían asumir un costos adicional de almuerzo, almuerzan con más calma, sacan un tiempo y espacio adecuado para reposar, sin embargo , hay una minoría a la cual este factor no le cambio

mucho, dado que almuerzan solo en restaurante estén en casa en oficina , o el teletrabajo no ha sido su mejor aliado y no se toman su tiempo de almuerzo como debe ser.

Grafico 8. Satisfacción del cambio de alimentación por el trabajo remoto.



Al relacionar los hallazgos encontrados con la variable optimismo, se evidencia que en cierta forma el teletrabajo les ha ofrecido una forma de alimentación más saludable para ellos, dado que sus hábitos alimenticios mejoraron, encontraron un ahorro económico en el consumo de sus alimentos y se sienten satisfechos con poder contar con un tiempo de reposo del almuerzo en su hogar, que para nadie es un secreto es el lugar que más beneficios otorga al momento de descansar.

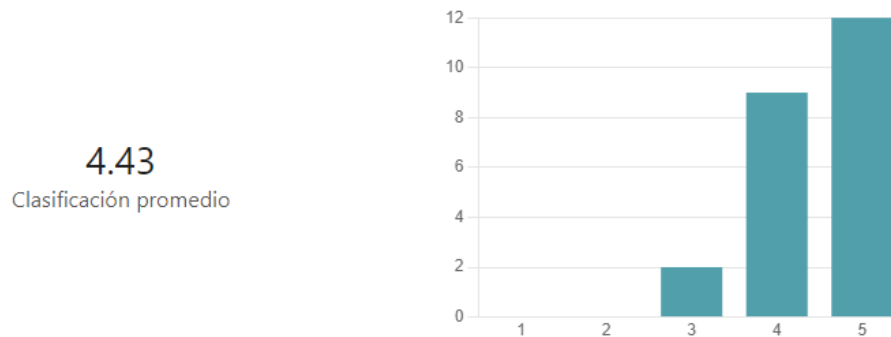
8.4. Variable psicosocial

Para realizar el análisis de esta variable, luego de aplicar el método de encuesta, fue escogida la siguiente pregunta:

¿Se siente cómodo cuando se comunica con otra persona de forma remota?

Con respecto a los resultados obtenidos frente a esta pregunta se pudo determinar que el 52% de los encuestados, están en total acuerdo con que tienen una comunicación adecuada con las personas de su entorno laboral, así estén trabajando de manera virtual, lo que indica que las habilidades comunicativas siguen siendo primordiales, así las circunstancias sean diferentes debido al teletrabajo, el 39% optó por el puntaje “4” y el 9% por el “3”, lo que quiere decir que aún existen posibilidades de mejora en la comunicación y que es un factor que no debe descuidarse.

Grafico 9. Satisfacción de comunicación con otra persona de forma remota



El promedio general de esta variable fue de 4.4 lo que demuestra que hasta el momento los encuestados están de acuerdo y manifiestan estar cómodos con la forma en la que se ha venido ejecutando el tema de comunicación en esta modalidad de trabajo remota

8.5. Variable capacidad de afrontamiento

Para analizar la variable de capacidad de afrontamiento que deben asumir los colaboradores de la empresa seleccionada planteamos las siguientes preguntas:

- *¿Tiene un espacio tranquilo en su casa para realizar su trabajo de manera eficiente?*
- *¿Cree que las herramientas de teletrabajo dispuestas por la empresa a su disposición son las adecuadas (Slack, gmail, drive, etc.)?*
- *¿Es capaz de separar tu vida laboral de tu vida personal en casa?*

En donde el promedio fue: 4.52 / 5 - 4.43/5 y 4.22/5 respectivamente,

Gráfico 10: Espacio de trabajo tranquilo

4.52
Clasificación promedio

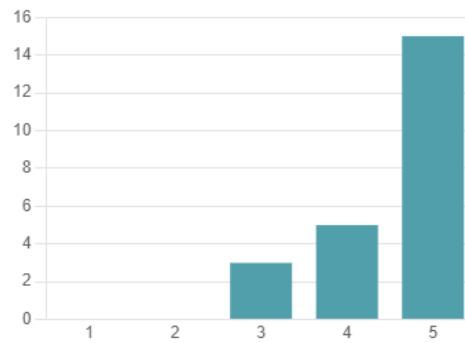


Gráfico 11: Calidad de Herramientas de trabajo remoto

4.43
Clasificación promedio

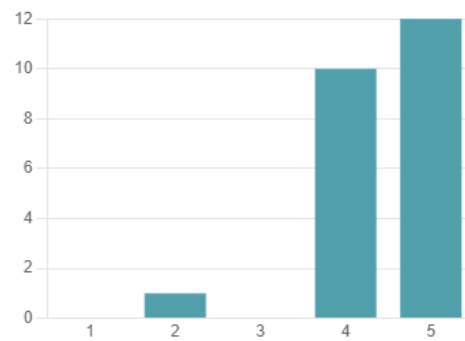
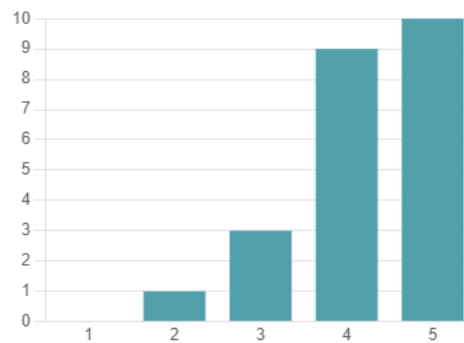


Gráfico 12: Capacidad de separar la vida laboral y el trabajo

4.22
Clasificación promedio



Al promediar estos resultados nos da un valor de 4,39 por lo cual podemos concluir que a pesar de que la empresa objeto de nuestro estudio igual que muchas otras organizaciones

tuvieron que tomar decisiones de manejar el aislamiento preventivo obligatorio ajustando el modelo de trabajo permitiendo de este modo que sus colaboradores trabajaran desde casa, a los empleados no les afectó de manera significativa la infraestructura, la nueva forma de comunicación ni tener que compartir el espacio/tiempo entre la casa y el trabajo permitiendo que pudieron seguir desarrollando sus actividades casi de la misma manera como lo venían haciendo antes de que la empresa tomara estas medidas de trabajo remoto, en donde se evidencia que el mayor reto está en poder separar el ámbito personal con el laboral ya que al desarrollarse en el mismo espacio se chocan ambos mundos.

8.6. Variable de comparación social

Para analizar la variable de comparación social usamos una pregunta abierta en donde permitimos que los colaboradores nos expresaron sus opiniones acerca del valor que tiene el poder trabajar de forma remota comparándolo con los trabajos de forma presencial.

Las respuestas que más se repitieron fueron:

- Ahorro de tiempo, principalmente en traslados
- Control del tiempo para cumplir objetivos
- Poder pasar más tiempo con familia, hijos y/o mascotas

Sin embargo, también encontramos respuestas como:

- Ser más productivos
- Mejor calidad de vida
- Más comodidad
- Ser más eficaces

Todos los encuestados están de acuerdo en que les gustaría poder seguir trabajando de forma remota de ahora en adelante sea en la empresa donde realizamos el estudio o en alguna otra.

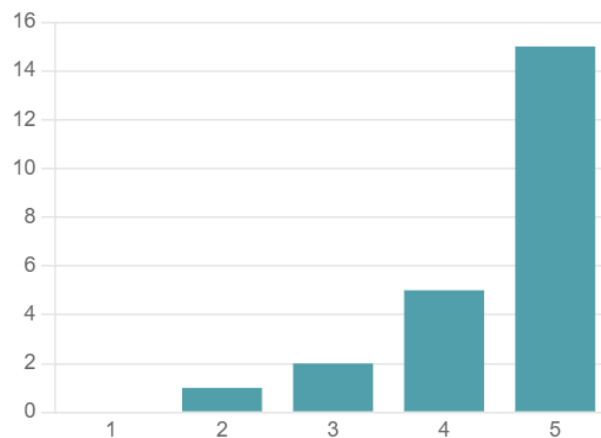
8.7. Relaciones positivas

Esta variable permite tener una percepción de que tan cómodos se sienten los empleados encuestados de la empresa de tecnología al momento de relacionarse con sus demás compañeros, clientes, líderes, etc.; Utilizamos la pregunta *¿Se comunica de forma fluida con otras personas en su horario de trabajo?* , para el respectivo análisis; para la cual, en una escala de 1 a 5 , se estimó un

promedio de 4.48/5 , por lo cual podemos deducir, que para ellos la forma de comunicarse con los demás no es un inconveniente en el teletrabajo.

Grafico 13: Comunica fluida con otras personas

4.48
Clasificación promedio



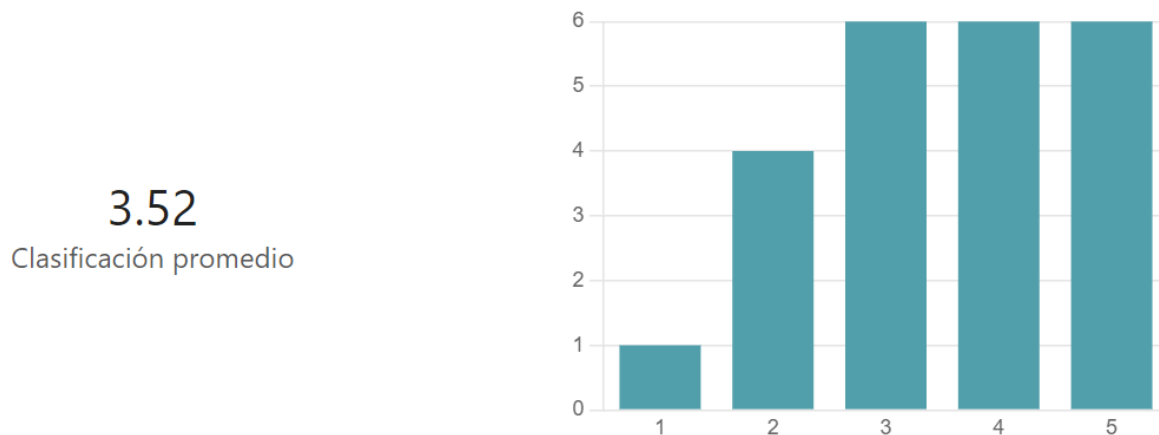
Para nadie es un secreto que el teletrabajo trajo consigo unos cambios sociales radicales a los cuales los individuos ya estaban relacionándose poco a poco, sin embargo las formas de comunicarse empezaron a depender más de la virtualidad, que ahora se puede decir que es parte de la rutina de los individuos, a lo cual no manifestaron inconformidad, teniendo en cuenta que los encuestados se encuentran en una edad promedio de 35 años , y al ser una población económicamente activa, es una generación que nació y ha venido viviendo la transformación digital día a día, lo cual les ha facilitado la forma de comunicarse desde cualquier lugar, ahorrando en el tiempo que antes utilizaban para desplazarse y dinero.

8.8. Autonomía

Esta variable permite tener una perspectiva de qué tan autónomos son los encuestados en su trabajo en pro de su bienestar; Dadas las condiciones de la virtualidad, en esta empresa de tecnología ellos trabajan desde casa pero no tiene en su jornada laboral un control de si están o no conectados realizando alguna actividad, o desde donde se encuentran trabajando, ellos entregan sus informes y hacen sus labores de forma virtual, sin embargo no son vigilados por cámaras ni tampoco tienen horarios específicos que cumplir, para el análisis de esta variable utilizamos las siguientes preguntas, por un lado *¿La cantidad de veces que hace pausas activas*

en casa es la cantidad adecuada?, a la cual en una escala de 1 a 5 , se estimó un promedio de 3.52.

Grafico 14. Satisfacción de la cantidad de pausas activas realizadas en casa.



Por lo cual se deduce que los empleados de la empresa de tecnología tienen una percepción de la importancia de las pausas activas muy baja, con lo cual complementamos el análisis con la siguiente pregunta abierta *¿Cada cuánto hace pausas activas en casa?*, al realizar esta pregunta, se obtuvieron respuestas como cada 4 horas, cada 15 minutos, cada dos horas, cada día, cada tres horas, entre las más relevantes.

Grafico 15: Cantidad de pausas activas



Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es necesario realizar pautas activas durante la jornada laboral cada dos horas de a cinco minutos(OMS, 2018), de igual forma en Colombia esto se encuentra articulado en la ley 1355 de 2009, la cual establece los lineamientos para que los empleados generen hábitos de autocuidado durante su jornada laboral; Por lo cual, se considera que para los empleados no es frecuente realizar las pautas activas que se requieren

cuando se encuentran en una jornada laboral, lo cual indica que no son lo suficientemente autónomos para hacer las respectivas pausas que están relacionadas con el bienestar físico y emocional que se requiere.

9. Conclusiones

Para realizar el análisis de la investigación se estableció una población objetivo la cantidad de 23 colaboradores de una empresa del sector tecnológico, en donde se cubrieron todas las áreas de forma aleatoria, de los cuales 15 personas fueron hombre y 8 fueron mujeres, cuyos estados civiles se distribuyen de la siguiente manera: 7 en unión libre, 5 casados y 11 solteros.

Se desarrolló una encuesta como instrumento de medición con el fin de analizar las variables que influyen en el análisis del bienestar de los colaboradores de la empresa objeto de estudio, a partir de la escala Rensis Likert de 1 a 5 y se complementa con una serie de preguntas abiertas que permite profundizar la perspectiva de los trabajadores que tienen frente al teletrabajo, la cual fue diseñada y compartida por Forms Teams.

Después de haber realizado el análisis de la variable de afrontamiento se evidencia que los colaboradores ante una dificultad asumieron los inconvenientes y todos pudieron aprovechar las circunstancias para mejorar su forma de trabajar, por ejemplo, algunos acondicionaron espacios para trabajar invirtiendo en mejores sillas en su área de trabajo para evitar problemas de salud

Las comparaciones sociales son inevitables y si resultan ser positivas genera mayor satisfacción personal lo que conlleva a un bienestar emocional, escuchar comentarios como “Tan chévere usted que no le toca andar en Transmilenio todos los días” o “qué bueno que usted puede estar con su familia mientras trabaja” son comentarios comparativos que motivan a trabajar de manera más eficiente.

Hay varios aspectos que según los promedios se concluyó que impactaron de manera positiva a los encuestados, en relación ahorro en tiempo y dinero, que son dos factores fundamentales en la vida diaria de un trabajador, por otra parte, a partir de los resultados se evidencio que la mayoría

está de acuerdo con trabajar de forma remota, siguen siendo empleados productivos y motivados con sus labores diarias

Algunas personas viven con caninos que ladran constantemente o que se encuentran ubicados cerca de avenidas principales en donde existe mucho flujo vehicular generando ruidos constantes, por más que quieran mejorar ciertas condiciones de como las mencionadas es muy difícil poder dar una solución efectiva a estos casos, por ende, prefieren un sistema de trabajo híbrido.

A pesar de que las variables arrojan promedios bastante positivos, hay aspectos que pueden ser mejorados y son de atención, como el tema de la motivación de los empleados, ya que es un factor variable y dependiente de las labores diarias, que pueden ser en algunos casos abrumadoras.

En términos de alimentación y bienestar físico, por un lado se identificó que los hábitos alimenticios mejoraron dado que consumen alimentos frescos, su hora de almuerzo a veces se comparte en familia, a lo cual responde una mejor relación familiar, sin embargo, no son conscientes de la importancia de las pausas activas para su salud mental y emocional a lo cual muchos mencionaron que lo hacen muy esporádicamente, por lo que se pudo evidenciar que los empleados no son muy conscientes de la importancia que esto aporta a su salud y bienestar.

Lista de referencias

Alonso, M. (2012). *Manual de consultoría administrativa*. México.

American Psychological Association. (2020). *Normas APA*.

Ediciones Ean. (2020). *Referencias según el Manual de publicaciones de la American Psychological Association (APA)*. Bogotá: Publicaciones Ean.

Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones*. México: McGraw-Hill, cuarta edición.

Jablonski, A. (2017). *Business models. Strategies, impacts and challenges*. New York: nova Publisher.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill, sexta edición.

Ñaupas H., Valdivia M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.

Sánchez, S. (2017). *Guía de citación y referenciación de la universidad EAN bajo el estándar APA*. Bogotá: Publicaciones Ean.

Thomas, G. (2020). *Research Methodology and Scientific Writing*. Springer.

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Pearson, cuarta edición.

Borrego, M. (2009). *Dossier de metodología de la investigación*. Argentina: El Cid/ Apuntes.

Gómez, M. (2009). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Brujas.

Kothari, C. R. (2004). *Research methodology*. New Delhi: New Age International.

Mackey, A., y Gass, S. (2016). *Second language research*. New York: Routledge.

MINCIENCIAS. (2020). ¡Somos Minciencias! [Video] YouTube. <https://bit.ly/3gkGBYX>

<https://www.ucm.es/data/cont/docs/506-2014-05-17-tfmfinalperez-seguridad.pdf>

Campbell, A.; Converse, P. E. & Rodgers, W.L. (1976). The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfaction

García Martín, M. A. (2002). El bienestar subjetivo. Escritos de Psicología

Diener, E; Suh, E.; Lucas, R. & Smith, H. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. Psychological Bulletin

Reina, M.C.; Oliva, A. y Parra, A. (2010). Percepciones de autoevaluación: autoestima, autoeficacia y satisfacción vital en la adolescencia. Psychology, Society, & Education

Scheier, M. F & Carver, C.S. (1985). Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. Health Psychology

Diener, E; Suh, E.; Lucas, R. & Smith, H. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. Psychological Bulletin

Musick, M. & Wilson, J. (2003). Volunteering and Depression: the Role of Psychological and Social Resources in Different Age Groups. Social Science & Medicine

Keyes, C. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. Journal of Health and Social Behavior

Ryff, C. (1989). Happiness is Everything, or is It? Explorations on the meaning of Psychological Well-Being. Journal of Personality and Social Psychology

Mejía, M. R. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. Gaceta Laboral, 13(1), 29–42.

Almonacid, V. (2020). «El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón» (I). *Capital Humano*, 349, 77–97.

Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020: Ministerio de las TIC - Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020: Ministerio de las TIC . (s/f). MINTIC Colombia. Recuperado el 25 de octubre de 2022, de <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/179742:Colombia-supero-los-209-000-teletrabajadores-en-2020-Ministerio-de-las-TIC>

Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), 1–29. <https://doi->

La priorización del trabajo remoto en el contexto actual por COVID-19: Philippi Prietocarrizosa Ferrero Du & Uría S.A.S: El estudio Iberoamericano. Recuperado el 28 de octubre de <https://www.ppulegal.com/covid/la-priorizacion-del-trabajo-remoto-en-el-contexto-actual-por-covid-19/>

Marco Jurídico - Marco Jurídico . (s/f). Teletrabajo. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>

Vicente, M.T.; Torres, J.I.; Torres, A.; Ramírez, M.V.; Capdevila, L. El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. *Revista CES Derecho*, Vol. 9, No. 2, julio-diciembre 2018, 287-297.

Streiner DL, Norman GR: Health measurement scales. A practical guide to their development and use. Oxford University Press, New York: United States, 1995.

Frisbie DA, Brandenburg DC: Equivalence of questionnaire items with varying responses formats. *J Ed Meas* 1979