



Investigar los efectos del teletrabajo en los empleados de la Empresa 'Sotauraba'

Daniela Fernández Trullo

María Isleny Correa Moreno

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Especialización En Gerencia Del Talento Humano

mayo de 2023

Investigar los efectos del teletrabajo en los empleados de la Empresa 'Sotauraba'

Daniela Fernández Trullo

María Isleny Correa Moreno

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista En Gerencia Del
Talento Humano

Asesor(a)

Lorma Vency Gonzalez Vásquez

Magister en Gerencia de Procesos

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Especialización En Gerencia Del Talento Humano

Mayo 2023

Dedicatoria

Nos gustaría dedicar esta monografía principalmente a Dios, queremos además dedicar este logro a las personas que han estado apoyando nuestro proceso académico, a nuestras familias que han estado apuntando a este logro, dándonos motivación constante, amor y paciencia, siendo fuente de inspiración, entendiendo y aceptando que nuestra ausencia en los hogares se daba para la consecución de este logro, queremos dedicárselo a los Empleados de la Empresa 'Sotauraba' y los empleados de las Empresas del sector transporte como Rápido Ochoa, Gómez Hernández y Brasilia, que nos ayudaron otorgando su percepción del teletrabajo por medio de la encuesta que amablemente nos ayudaron a resolver arrojándonos los resultados de la investigación y que la monografía pudiera ser posible. también, a los familiares que no nos acompañan físicamente, que si lo hicieran estarían orgullosos de acompañarnos.

Agradecimientos

En la realización de este trabajo investigativo contamos con el acompañamiento de la asesora Lorma Vency González Vásquez, a quien expresamos sinceros agradecimientos por todo el apoyo y aprendizaje compartido. También agradecemos a todas las personas que nos compartieron información y datos para lograr el objetivo acerca del diagnóstico realizado gracias a la encuesta impartida a las personas que se encuentran en este momento en teletrabajo, agradecemos a todos los colaboradores de la empresa SOTRAURABA que de manera colaborativa entregaron la información, también darles la gracias a los compañeros de la biblioteca de la universidad Minuto de Dios, por los espacios que han abierto para brindar asesorías virtuales en los temas de interés para el trabajo de grado como son las normas APA séptima edición.

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de figuras	8
Tabla de anexos	10
Resumen	11
Abstract.....	14
CAPÍTULO I	17
1. Planteamiento del Problema	17
1.1. Descripción del problema	17
1.2. Formulación del Problema.....	20
2. Objetivos	21
2.1 Objetivo General.....	21
2.2 Objetivos específicos.....	21
3. Justificación.....	22
CAPÍTULO II	25
4. Marco Referencial.....	25
4.1 Marco Conceptual.....	25
4.2 Marco Contextual	32
4.3 Marco legal	36
4.4 Marco teórico.....	40
CAPÍTULO III	44
5. Diseño metodológico	44
5.1 Enfoque y tipo de investigación.....	44
5.2 Diseño y alcance.....	45
5.3 Población y muestra.....	47
5.4 Técnica e instrumentos.....	2
5.5 Análisis y tratamiento de datos.	2
5.6 Plan de acción del proyecto	3
CAPÍTULO IV	5
6. Resultados y Discusiones	5

CAPÍTULO V.....	21
7. Conclusiones y Recomendaciones	21
7.1. Conclusiones.....	21
7.2. Recomendaciones	22
Referencias.....	24
Anexos.....	30

Lista de tablas

Tabla 1 Eje temático

Tabla 2 de población y muestra

Tabla 3 Plan de acción

Lista de figuras

Preguntas a nivel personal del empleado.

Figura 1 ¿Edad?

Figura 2 ¿Hijos?

Figura 3 ¿Tienes claro qué es el teletrabajo?

Figura 4 ¿Percepción del grupo familiar sobre la modalidad del teletrabajo?

Figura 5 Tendencias depresivas

Preguntas a nivel laboral

Figura 6 Adaptación del cambio entre la oficina y trabajo de casa.

Figura 7 Autonomía para trabajar sin supervisión

Figura 8 Gestión del tiempo entre el trabajo y quehaceres del hogar.

Figura 9 Habilidades comunicativas en la modalidad de teletrabajo.

Figura 10 Espacio en casa para realizar el teletrabajo.

Figura 11 Apoyo del jefe inmediato para realizar teletrabajo.

Figura 12 Apoyo del equipo de trabajo para realizar teletrabajo.

Figura 13 Comodidad en la comunicación con el equipo de trabajo.

Figura 14 Conexión a internet.

Figura 15 Preferencia en la modalidad de trabajo.

Figura 16 Preferencias a nivel familiar en la modalidad de teletrabajo.

Figura 17 Motivación bajo la modalidad de teletrabajo.

Figura 18 Disciplina en la modalidad de teletrabajo.

Figura 19 El teletrabajo y la productividad

Figura 20 ¿El teletrabajo fue beneficioso?

Figura 21 Riesgos laborales y teletrabajo

Figura 22 Recursos necesarios y herramientas para teletrabajar.

Figura 23 Hogar adecuado para realizar teletrabajo

Figura 24 Retos del Teletrabajo.

Figura 25 Modificaciones en la vivienda para realizar Teletrabajo

Tabla de anexos

Anexo 1 Encuesta

Resumen

SOCIEDAD TRANSPORTADORA DE URABÁ – SOTRAURABA. es una Empresa de transporte intermunicipal que viaja hacia la zona de Urabá, está ubicado en la ciudad de Medellín en la dirección Cra 64 c N° 78-52 Terminal de Transportes del Norte local 9844, actualmente cuenta con 330 empleados de los cuales 280 son personal operativo y 34 administrativo, de los cuales 20 están en teletrabajo.

Se identifica que desde que se está implementando el teletrabajo en esta empresa se ha aumentado el estrés laboral, enfermedades mentales, absentismo y ha bajado su productividad lo cual es algo que preocupa a sus directivos ya que la promesa de valor está basada en el lema “tradición y futuro”.

Se realiza la presente investigación para indagar los pros y los contras que ha generado el teletrabajo en los empleados de la empresa Sotauraba, teniendo en cuenta que el teletrabajo se convirtió en una realidad, que, aunque compleja se ha venido trabajando para implementarse en las Empresas, y que con la enfermedad infecciosa del Covid 19 se impulsó su ejecución en muchas organizaciones.

La desmotivación que está generando esta metodología de trabajo a los empleados de la Empresa Sotauraba está afectando directa e indirectamente la empresa ya que se está perdiendo esa cercanía con los clientes y con los mismos compañeros, lo que genera un mal ambiente laboral porque no se tiene una comunicación asertiva

Investigando los efectos del teletrabajo en los empleados de la Empresa Sotauraba, se pretenderá determinar si esta modalidad es algo positivo o por lo contrario es algo negativo como se pudo ver en el primer acercamiento a la compañía para quienes se encuentran trabajando bajo esta modalidad.

Ahora bien, entrando hacia el contexto de esta investigación, se va a otorgar una visión sobre el Teletrabajo y como este ha impactado a los empleados de la Empresa Sotauraba; Para esto se da una definición de lo que es el tema de esta monografía según el ministerio del trabajo (MINISTERIO DE

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES; S.F) el Teletrabajo es “Una forma de trabajo en la cual:

a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y,

b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación". (Citado en Vittorio Di Martino, 2004)

- Es una modalidad en continuo cambio, debido a que depende de la tecnología.
- El mayor reto es el cultural (empleador y empleado), y la ética del trabajador
- Los retos jurídicos y legales no son ajenos a los que se dan por la propia figura del contrato laboral, subordinación, cumplimiento de actividades
- El Estado, debe ser prospectivo en este tipo de tendencias y acudir a la regulación para corregir fallas que se puedan ir generando. (MDTDLIYLL; S.F)

Actualmente la Empresa está implementando la modalidad de teletrabajo dado al desafío que se tuvo que enfrentar desde la pandemia por COVID-19, este temor inicio desde el primer contagio y propagación del virus, el adaptarse y ser flexibles ante la problemática de no poder realizar la labor desde las instalaciones de la organización, ha llevado que se permita en el más del 50% de los empleados del área administrativa, la modalidad de teletrabajo bajo un monitorio constante de los resultados de los empleados, para esto se tienen reuniones constantes entre los lideres y los empleados, se pretende evaluar si en la organización ha existido una problemática o ha sido algo positivo el Teletrabajo, en el primer acercamiento que se dio en la Empresa como se mencionaba con anterioridad, se ha podido analizar por medio de preguntas a los colaboradores, explorando la situación actual creando una primera hipótesis, donde se plantea que alguno de sus empleados se han desconectado de la razón social de la Empresa, ya que al ser una Empresa de transporte donde se movilizan usuarios a diario, donde los

empleados tienen contacto 100% con clientes y externos la modalidad ha sido un reto, por esto la investigación pretende investigar qué efectos ha tenido en los empleados de la Empresa Sotauraba, tanto a nivel personal, como familiar y la percepción que tiene cada empleado de la modalidad, investigando a su vez si en ellos se ha presentado situaciones de estrés, alguna dificultad a nivel ergonómico, y la percepción que tienen del teletrabajo y sus familias si esto es algo positivo para ellos o negativo.

Palabras Claves:

Teletrabajo, estrés laboral, pandemia. Covid 19, salud mental. Ergonomía

Abstract

TRANSPORTATION COMPANY OF URABÁ – SOTRAURABA. is an intermunicipal transport company that travels to the Urabá area, it is located in the city of Medellín at the address Cra 64 c N° 78-52 Terminal de Transportes del Norte local 9844, currently has 330 employees of which 280 are operational staff and 34 administrative, of which 20 are teleworking.

It is identified that since teleworking is being implemented in this company, work stress, mental illness, absenteeism has increased, and productivity has decreased, which is something that worries its managers since the promise of value is based on the motto " tradition and future.

The present investigation is carried out to investigate the pros and cons that teleworking has generated in the employees of the Sotauraba company, taking into account that teleworking became a reality, which, although complex, has been working to implement it in the Companies , and that with the infectious disease of Covid 19 its execution was promoted in many organizations.

The demotivation that this work methodology is generating for the employees of the Sotauraba Company is directly and indirectly affecting the company since that closeness with the clients and with the same colleagues is being lost, which generates a bad work environment because there is no assertive communication

Investigating the Effects of teleworking on the employees of the Sotauraba Company, it will be intended to determine if this modality is something positive or, on the contrary, it is something negative, as could be seen in the first approach to the company for those who are working under this modality.

Now, entering the context of this investigation, a vision of Teleworking will be given and how it has impacted the employees of the Sotauraba Company; For this, a definition of what is the subject of

this monograph is given according to the Ministry of Labor (MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES; S.F) Teleworking is "A form of work in which:

a) it is carried out in a location far from a central office or production facilities, thus separating the worker from personal contact with work colleagues who are in that office and,

b) new technology makes this separation possible by facilitating communication." (Quoted in Vittorio Di Martino, 2004)

- It is a modality in continuous change, because it depends on technology.
- The biggest challenge is the cultural one (employer and employee), and the ethics of the worker
- The legal and legal challenges are not unrelated to those that occur due to the very figure of the employment contract, subordination, fulfillment of activities

- The State must be prospective in this type of trends and go to the regulation to correct failures that may be generated. (MDTDLIYLL; S.F)

The Company is currently implementing the teleworking modality given the challenge that it had to face since the COVID-19 pandemic, this fear began from the first contagion and spread of the virus, adapting and being flexible in the face of the problem of not being able to carry out the work from the organization's facilities, has allowed more than 50% of the employees in the administrative area to telework under constant monitoring of the results of the employees, for this there are constant meetings between the leaders and the employees, it is intended to evaluate if there has been a problem in the organization or Teleworking has been something positive, in the first approach that took place in the Company as mentioned above, it has been possible to analyze through questions to the collaborators , exploring the current situation creating a first hypothesis, where it is stated that some of its employees have disconnected from the Company's trade name, since being a transport company where users are mobilized daily, where employees have contact 100 % with clients and externals, the modality has been a challenge, for this reason the research intends to investigate what effects it has had on the employees of

the Sotauraba Company, both at a personal and family level and the perception that each employee has of the modality, investigating In turn, if stressful situations have arisen in them, some difficulty at an ergonomic level, and the perception they have of teleworking and their families if this is something positive or negative for them.

Keywords:

Telecommuting, job stress, pandemic. Covid 19, mental health. Ergonomics

CAPÍTULO I

1. Planteamiento del Problema

1.1. Descripción del problema

En la Empresa Sociedad Transportadora de Urabá (Sotauraba S.A), desde el área administrativa se ha identificado que las solicitudes de teletrabajo o trabajo en casa que han sido realizadas por los empleados han tenido que ser negadas debido a que la empresa no cuenta con los insumos requeridos para el cumplimiento de la normatividad, para el desarrollo de sus actividades tales como: (puestos de trabajo, silla, equipo de cómputo y demás elementos etc.) debido a esa situación los empleados han manifestado que lo pueden suministrar pero estos no cumplen con las condiciones normativas, además de esto también se ha identificado que los empleados que desde el 2020 que se encuentran en esta modalidad de teletrabajo o trabajo en casa desempeñando sus actividades no se está cumpliendo con las necesidades y los objetivos de la empresa toda vez que se tienen los resultados de baja productividad, absentismos laboral y enfermedades laborales.

(Dominique, 2007) Nuestras sociedades son, como lo escribía Habermas, “sociedades fundadas sobre el trabajo”. El trabajo es el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. Trabajar es una norma, un “hecho social total”. El concepto de trabajo del que disponemos hoy presenta una doble característica: por un lado, es un conglomerado de capas de significación diferentes que fueran depositadas en los últimos siglos y que, de cierta manera, se sedimentaron olvidando su carácter histórico. Hacemos como si, por toda la eternidad, el trabajo hubiera estado dotado, objetiva y subjetivamente, de todos los atributos y de todas las finalidades que lo caracterizan hoy: el esfuerzo, la obligación, la transformación creadora de algo dado, la creación de valor, la utilidad, la existencia de contrapartes.

(Alonso, Bernardina, María, & Gallego, 2002) Los conceptos de teleworking y telecommuting, expresan la modalidad laboral en la que se reemplaza el tránsito del trabajador hacia donde está el trabajo, commuting, por la modalidad del trabajo hacia donde está el trabajador. Esto se ha hecho posible gracias al desarrollo de la tecnología telemática (telecomunicaciones e informática), entendida como la “combinación de ordenadores y sistemas de telecomunicación que ofrece gran variedad de servicios, técnicas, aplicaciones o servicios específicos” (Prieto, Zornoza y Peiró, 1997, pág. 16).

Las primeras referencias que se tienen sobre el teletrabajo, se producen en Estados Unidos, durante la primera gran crisis mundial del petróleo de los años 70. El primer proyecto piloto sobre teletrabajo documentado data de 1973 (Nilles, Carlson, Gray y Hanneman, 1976). Existen experiencias anteriores, aunque no fueron concebidas como teletrabajo (p.e. la llevada a cabo por la empresa Fotosanz, artes gráficas y diseño en 1968). Ante la grave crisis y cambio en la estructura de costes de los años 70, las grandes compañías norteamericanas, empezaron a llevar a cabo nuevos procedimientos para la reorganización de los recursos productivos de manera que disminuyera el consumo de materias primas procedentes de fuentes energéticas como el petróleo, permitiendo así abaratar costes en la producción. Simultáneamente, en los ámbitos empresariales, fue aumentando el interés por la información como recurso y como poder estratégico para las empresas, produciéndose el cambio a una sociedad cada vez más telematizada, donde la posesión de la información más “fresca” y reciente se convierte en una ventaja y necesidad para la competitividad de las empresas.

En la investigación se pretende dar a conocer los efectos que el teletrabajo ha generado en los empleados de la Empresa Sotauraba, tales como problemas de salud por causas ergonómicas, mentales como estrés laboral, ya que en muchas ocasiones no se sienten productivos, y esta sensación es percibida por los demás empleados, no hay privacidad, las herramientas informáticas no son las adecuadas, el no reconocimiento del auxilio de conectividad.

Según lo dicho por Méndez (2021) No todos se adaptan igual a esta situación. Por ejemplo, se piensa que a los más mayores les cuesta más amoldarse a este nuevo contexto, y también que las mujeres acumulan mayor carga ya que a sus obligaciones laborales se les puede sumar las domésticas.

Si bien el poder estar trabajando desde casa es algo que puede resultar para algunos empleados beneficioso, otros pueden estar presente una serie de señales que pueden indicar si el trabajo esta afectando la salud mental como lo es, la dificultad para desconectarse, horarios de trabajo extendidos, aislamiento familiar, disminución en la capacidad de concentración, trastorno del sueño etc.

1.2. Formulación del Problema

En esta investigación monográfica se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la percepción que tienen los empleados de la Empresa Sotauraba de la modalidad del Teletrabajo?

Esta nos permitirá conocer y analizar los efectos del teletrabajo, en varios aspectos como lo es la productividad laboral, el bienestar laboral y psicológico de los empleados y la motivación con respecto a la modalidad, Se van a examinar datos arrojados por medio de una encuesta para recopilar aspectos y comparar resultados entre los empleados que continúan trabajando de modo presencial y los que se encuentra laborando por medio del teletrabajo.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General.

Investigar los efectos del teletrabajo en los empleados de la Empresa 'Sotauraba'.

2.2 Objetivos específicos.

- Identificar cómo afecta la implementación del Teletrabajo en la empresa Sotauraba S.A en el desarrollo de sus funciones de los empleados propios y de otras organizaciones del mismo sector transporte.
- Realizar análisis de la situación actual en cuanto al teletrabajo o trabajo en casa.
- Identificar cómo incide el teletrabajo en el ámbito familiar y social del trabajador.
- Referenciar la investigación en las organizaciones similares que implementan el teletrabajo.

3. Justificación

Esta monografía se realiza debido a la necesidad que presenta la empresa Sotauraba y la solicitud de implementar en los empleados que trabajan de forma presencial la modalidad de Teletrabajo, que han venido realizando muchos de los colaboradores, ya que algunos de ellos quieren entrar en esta modalidad, mientras que los que ya realizan su trabajo desde casa han manifestado estar un poco inconformes debido a las herramientas de trabajo, y también al estrés que han manifestado sentir, ya que esto ha generado en ellos cambios en los patrones laborales, en los últimos años la implementación del Teletrabajo ha venido creciendo de forma significativa, este cambio que ha generado impacto en los empleados, en las organizaciones y en la sociedad en general, el cual vale la pena indagar.

Esta investigación va a permitir establecer medidas a implementar para mejorar el desarrollo operativo y profesional de los empleados que prestan sus servicios desde su lugar de residencia que ven esta modalidad como un instrumento de flexibilización y más aun cuando se trata de desplazarse desde su casa a su lugar de trabajo, también se evidencia que hay disminución de en la emisión de gases de carbono al momento del desplazamiento. No obstante, este tema no deja de generar controversia, puesto que algunos argumentan que el trabajo desde casa o fuera de la oficina, genera más concentración, aumenta la eficiencia, algunos otros sostienen que la falta de supervisión y la falta de interacción con los compañeros de trabajo, clientes etc. Puede tener un impacto negativo en la productividad, en la salud y bienestar de los empleados creando dificultad entre mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

El teletrabajo ha generado desafíos no solo a las empresas sino también en los gobiernos, ya que estas han tenido que modificar su infraestructura tecnológica, así como la normatividad estableciendo leyes que regulen el cumplimiento laboral y la equidad entre los empleados.

Es importante abordar el tema del teletrabajo si bien es una modalidad empleada desde hace muchos años, con la llegada del Covid 19 se aumentó, viendo en esta misma, una forma de ahorro de

tiempo en la ejecución de las actividades asignadas pero sobre todo porque pone a la empresa entre la espada y la pared al ver las experiencias de las personas que se encuentran en teletrabajo y las que quieren entrar en esta modalidad, Con esta investigación se pretende identificar si para la empresa es viable continuar con la implementación y fortalecer más la iniciativa que tuvo el ministerio de trabajo en decir que el teletrabajo aporta beneficios para el trabajador y los empleadores o si por el contrario deberá desistir y continuar desarrollando las actividades en las instalaciones de la empresa.

Beneficios Esperados

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Mejorar la calidad de vida en el trabajo se relaciona con la salud, la seguridad laboral y el bienestar de los colaboradores y es fundamental para tu desarrollo. Mejorar la calidad de vida del empleado. Esperando que el teletrabajo sea algo positivo para su entorno laboral y personal. Mejorando su motivación y bienestar, generando un ambiente laboral sano

Creando espacios de trabajo donde el ambiente laboral sea más favorable, esperando que el empleado sea más productivo y eficiente. Se espera que el empleado se sienta motivado y así pueda cumplir con los objetivos propuestos., teniendo un equilibrio entre la vida personal y laboral.

Posibles Beneficiados

El personal administrativo de la empresa Sotauraba, sus familias y los directivos de la compañía, ya que más del 50% de sus empleados se encuentra bajo esta modalidad, por medio de esta investigación se determinará si seguir bajo la modalidad de teletrabajo es un aspecto positivo o negativo.

Impactos Esperados

Se buscará lograr la reducción de costos fijos en un 40%, y tener el 30 % del personal administrativo en teletrabajo, esto será un impacto muy positivo para la empresa debido que en gran parte se busca que la empresa sea cada vez más autosostenible.

Factibilidad

Este proyecto se puede realizar porque se ha identificado que el personal administrativo de Sotauraba ha plasmado en varias ocasiones el deseo de laborar en esta modalidad, adicional a esto tenemos accesos a la información de la empresa lo cual nos permite tener conocimiento sobre su funcionalidad.

Conviene desarrollar el proyecto porque se espera una reducción en los costos fijos de un 60% de la empresa, y con los resultados de este se logrará hacer retención del personal administrativo ya que es el personal de esta área son los que más lo han solicitado y serían los beneficiados al obtener la aceptación de la modalidad de teletrabajo y así mejorar su calidad de vida.

CAPÍTULO II

4. Marco Referencial

4.1 Marco Conceptual

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido bajo la Ley 1221 de 2008 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 (Colombia Digital, S.F., p. 113).

Según el Ministerio de tecnologías de la información y las Comunicaciones MinTic (2013) La definición de teletrabajo trae implícito el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones como herramientas esenciales para el logro de los objetivos. En este aspecto se debe considerar que al hablar de tecnología se está hablando de una combinación entre infraestructura, dispositivos, contenidos y aplicaciones, y en consecuencia de su uso y apropiación efectivos para alcanzar las metas organizacionales.

Es así como podemos decir que El teletrabajo tiene dos características principales: primero, el trabajo se realiza plena o parcialmente en una ubicación diferente del lugar de trabajo predeterminado. Segundo, para la realización del teletrabajo se utilizan la telecomunicación y las TICs – tecnologías de la Información y la comunicación, con internet y dispositivos electrónicos como computadoras, tabletas o teléfonos (PORTO, 2022).

En Colombia la ley 1221 (Min TICs; S.F) establece tres modalidades de teletrabajo, las cuales son:

Teletrabajo autónomo: Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.

Teletrabajo suplementario: Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

Teletrabajo Móvil: Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

Acorde a lo que dice **Resolución 0165 de mayo 2021** del fondo de adaptación, La implementación del teletrabajo en las entidades supone una transformación organizacional de fondo, desde sus formas de hacer hasta sus formas de evaluar, por lo que en la Empresa 'Sotauraba'.

partiendo del artículo "Libro Blanco, El ABC del teletrabajo en Colombia: "Para seguir con esta modalidad laboral requiere del liderazgo y la participación de un equipo de trabajo coordinado, la utilización de recursos y la movilización hacia un cambio cultural y de procedimientos, que no son posibles de alcanzar si no existe una voluntad clara de las directivas que respalde las acciones derivadas. La iniciativa de aplicar el modelo puede venir de las áreas Administrativas y Financieras como propuesta para ahorrar costos fijos, del área de Tecnología o de Procesos para modernizar la organización y utilizar las herramientas para mejorar la productividad, o del área de Gestión Humana buscando alternativas de retención y desarrollo del talento; sin embargo, es el equipo directivo quien soporta, da vía libre" y complementando con el Proyecto de grado Plan de gestión para el proyecto de implementación del teletrabajo en la contaduría general de la nación de Colombia, escrito por Tania Acuña, para seguir promoviendo la participación activa de toda la organización en las distintas fases para que este se lleve a cabo con éxito. (LIBRO BLANCO | El ABC del teletrabajo en Colombia, pág. 23)

MinTic (2022) define que el trabajo en casa es otra modalidad laboral que se podrá conceder al interior del MinTIC, sin embargo, este no es extendido en el tiempo, ya que puede ser habilitado hasta por tres meses prorrogables o hasta que las circunstancias excepcionales lo ameriten. hh

El teletrabajo ha planteado, ideológicamente, fuertes debates en torno a su conceptualización y ámbitos de estudio, lo importante es que su tratamiento permite optimizar la productividad del trabajador, gracias al aprovechamiento intensivo de su tiempo de trabajo. La reducción temporal y financiera del traslado de trabajadores implica un mejor aprovechamiento de la jornada de trabajo y una verdadera conciliación entre la vida familiar y laboral. Camacho Solís, JI, (2021).

El transporte es factor determinante en la formación de un mercado amplio y en la vinculación de regiones aisladas. De esta manera el sector transporte pretende elevar la eficiencia en la prestación del servicio de transporte en términos de calidad, oportunidad, tiempo y costos, así como extender su cobertura a las regiones más aisladas de la geografía nacional. (TRANSPORTE, 2005, pág. p.5)

¿El trabajo desde casa es más productivo o es más productivo el trabajo desde la oficina? Para dar respuesta a esta pregunta que se está planteando, se cita a (MOSCHINI, 2012) donde menciona que, El sentido común suele afirmar que quien se dirige cada día a la oficina estará más comprometido con sus tareas que aquella persona que realiza sus actividades desde casa a través de Internet. Muchos suponen que la comunicación virtual es endeble, o que un trabajador no puede disciplinarse si no está en contacto directo con su jefe, pero eso está lejos de la realidad. Contrariamente a lo que suele creerse, un estudio de la Universidad de Stanford reveló que los teletrabajadores son un 13% más productivos que sus compañeros que trabajan en oficinas. La investigación fue realizada entre empleados de una multinacional china y publicada en julio de 2012. Sus resultados indican, además, que quienes trabajan desde sus casas presentan un 50% menos de desgaste laboral y un aumento de su satisfacción laboral.

Los empleados admiten distraerse con actividades de entretenimiento o tareas domésticas, pero esto no disminuye su productividad. Al contrario, se cree que una de las causas del aumento del rendimiento es que los trabajadores se ven librados del stress al poder permitirse momentos de distensión, y de esa manera pueden continuar trabajando con mayor eficacia.

(Edinger, 2012) En su artículo habla acerca de **Los líderes de equipos remotos maximizan el tiempo que sus equipos pasan juntos**. Habiendo tenido que hacer un gran esfuerzo para reunir al equipo, estos líderes naturalmente quieren hacer el mejor uso de su valioso tiempo. Se encargan de filtrar tantas distracciones como sea posible para poder centrarse en el trabajo que se va a hacer juntos. También suelen pasar más de un día de trabajo juntos, socializando en almuerzos, cenas y actividades planificadas. Este nivel de atención centrada es difícil de replicar día a día. He oído de algunos empleados que trabajan cerca de sus jefes en equipos cuyos otros miembros trabajan en otros lugares que la mayor parte del tiempo que pasan con su líder es cuando los demás vienen a esas reuniones.

Nada de esto quiere decir que trabajar de forma remota sea mejor que venir a la oficina. O que los equipos virtuales son mejores que los tradicionales. Al contrario, sugiero que son exactamente iguales en este sentido: alguien que trabaje en la misma oficina con su líder necesita una comunicación tan efectiva como alguien que esté en otra oficina. Es que, irónicamente, es menos probable que lo consigan.

Ergonomía (Mondelo, Torada, Gonzalez, & Gomez Fernandez, 2013, pág. 7) Definen este término como Organización del trabajo en las oficinas, trabajar es desde un punto de vista técnico, aportar un servicio valioso a la producción de riqueza, El conocimiento y la aplicación de la ergonomía, como disciplina que adecua a los puestos de trabajo a las características físicas y psíquicas del ser humano que han de ocuparlos, son relativamente nuevos. La **ergonomía** no solo es aplicable y necesaria en trabajos

duros y esforzados, que sin su medición podrían resultar insalubres para quienes lo realizan sino también el trabajo en las oficinas.

Con base en lo expuesto anterior, También es posible que el trabajo en las oficinas, considerado generalmente un trabajo agradable que no representa ningún riesgo en la salud, se debe realizar de modo adecuado para obtener el desempeño deseado.

Inteligencia Emocional: según la autora Marta Guerri en su libro *Inteligencia Emocional*, las emociones son definidas como un estado mental que surge espontáneamente, es una sensación o estado afectivo que experimentamos. Una reacción subjetiva que viene acompañada de cambios orgánicos (fisiológicos y endocrinos) de origen innato, influidos por la experiencia. No es un esfuerzo consciente. Las emociones tienen una función adaptativa, ya que nos permiten ajustarnos y relacionarnos con nuestro entorno, el término de **inteligencia emocional** se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales de uno mismo y también de los demás, no significa ahogar emociones, sino dirigir las y equilibrarlas. (Guerri, 2013)

Síndrome de Burnout

"Burnout " o "síndrome del trabajador quemado"). Este síndrome es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido. Balladares Ponguillo, KA, & Hablick Sánchez, FC (2017).|

El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales. Martínez Pérez, A., (2010).

A través de este artículo hemos intentado hacer un acercamiento a este síndrome, exponiendo sus principales características, así como los modelos teóricos que aportan una explicación y las variables estudiadas que parecen contribuir a su aparición.

La definición del "burnout" más consolidada es la de Maslach y Jackson (1981) quienes consideran que es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar. (Gallego & Fernández Ríos, 1991)

Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo (Bonilla Prieto, et al., 2014) El teletrabajo es una modalidad laboral que está siendo promovida e implementada en Colombia como estrategia de generación de empleo.

El teletrabajo como forma de flexibilización también debe ofrecer garantías para proteger a los trabajadores, sobre todo en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y aunque se ha evidenciado la ampliación en el mercado laboral en esta modalidad también son las empresas quienes asumen todos los riesgos que este conlleva (Contreras y Rozo,2015).

Por otro lado, se ha observado que muchos de los países donde se realizaron las investigaciones y estudios carecen de leyes y reglamentos para implementar el teletrabajo. Como conclusión, se deben identificar los aspectos del contrato, las obligaciones de la empresa, la definición de la jornada y horario de trabajo, las condiciones de seguridad y salud, la supervisión, el compañerismo, la necesidad de crear una formación especial para los teletrabajadores y las empresas con esta modalidad. (Contreras y Rozo ,2015)

Es así como el ministerio de trabajo y el ministerio de las TIC, son los entes encargados de proteger al teletrabajador, brindando una adecuada protección de las garantías, promoviendo el teletrabajo como una forma visible y sostenible.

Por este motivo, La prevención de riesgos laborales busca anticipar los factores que puedan desencadenar en accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Los teletrabajadores, al igual que cualquier persona contratada para desarrollar una actividad, han de contar con una afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, incluyendo riesgos laborales. (Copyright, 2021)

Desconexión laboral (Min TICs; S.F) El derecho a la desconexión laboral está orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

4.2 Marco Contextual

El término de teletrabajo según la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica El teletrabajo se convirtió en una modalidad de trabajo desde hace más de 40 años, luego de que el científico Jack Nilles de la NASA, se dio a la tarea de analizar cuál opción podría contribuir a la crisis petrolera que estaba viviendo Estados Unidos en esos momentos (1973).(Programa de Teletrabajo, 2019)

Siempre se ha hablado de beneficios que esta característica causa tanto en las compañías como en los empleados. Refiriéndose a la reducción de costos y gastos, mejorando en muchos casos la productividad de los funcionarios dada a la flexibilidad que este ofrece. Aquí la importancia del estudio que se pretende realizar, ya que en muchos casos también puede traer consecuencias negativas en los empleados, dado que estos deben desarrollar habilidades específicas, siendo el teletrabajo algo que se puede convertir en algo no apto para todos los empleados, puesto que deben contar con cualidades como la autodisciplina, la motivación, la flexibilización, la innovación en la forma en la que cada individuo realiza el trabajo, la adaptabilidad que juega un papel fundamental entre otros.

Según la OIT, Organización Internacional del Trabajo, la definición de teletrabajo es: “Una forma de trabajo en la cual, el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”. (MinTic;S.F)

El presente proyecto se basará en analizar los efectos que ha causado en los empleados de la Empresa Sotauraba S.A, el teletrabajo.

Contexto internacional del teletrabajo: (Iturralde & Duque, 2021) Precarización Del Teletrabajo En Ecuador En Contexto De Covid-19: Variables De Análisis Desde El Enfoque Marxista Reconociendo el riesgo de precarizar el trabajo debido a la implementación rápida y no planificada del teletrabajo, que, por motivos de la pandemia de Covid-19 se ha constituido en la modalidad laboral predominante en el

país bajo el marco normativo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que rige desde mediados de 2020, y en un contexto social de aumento de la desocupación y la pobreza.

Iturralde, C., & Duque, L. (2021) El teletrabajo inició en la década del setenta cuando varias empresas estadounidenses lo implementaron para enfrentar la contracción económica provocada por la crisis del petróleo (Ministerio del Trabajo de Colombia 2016), y en la actualidad ha tomado una importancia crucial frente a la crisis ocasionada por la pandemia mundial del Covid-19, convirtiéndose en una práctica generalizada en América Latina, incluyendo Ecuador, donde se experimentó esta modalidad de trabajo de forma intempestiva, hecho que derivó en problemas operativos, administrativos y financieros que intentan ser superados en el esquema de un marco normativo que debe ajustarse a la nueva realidad.

Según el ministerio de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, “La revista *Time* de Estados Unidos denominó al Covid-19, como "el mayor experimento de trabajo desde casa del mundo" no en vano la pandemia obligó a que los empresarios y líderes tomaran decisiones en cuanto a la actividad laboral fuera de la oficina, que en otro escenario no lo hubieran sido posible estadísticas que se dieron a conocer en el blog de write.com relatan, apoyados en encuestas, que el teletrabajo ha ganado un 91% de popularidad en los últimos 10 años. En el caso de Colombia, en 2020, 4 de cada 10 empresas había implementado una modalidad de trabajo remoto así: el 18% implementó teletrabajo, el 19% hizo trabajo en casa y un 12% lo había implementado, pero lo dejaron” (MinTic; S.F)

Las plataformas digitales permiten el contacto con empleadores remotos y la realización de tareas a la distancia a través de herramientas colaborativas como Slack, Microsoft Teams o Zoom. La clave para iniciarse en el mundo del teletrabajo, y desarrollar una actividad e-lancing, está en la capacitación en

herramientas digitales, en la adquisición de conocimientos específicos y en el desarrollo de habilidades blandas, una combinación ideal para expandir las búsquedas laborales más allá de las fronteras, aplicar desde la comodidad del hogar y cumplir las tareas sin necesidad de abandonar la comunidad en la que se vive (pavon, 2022).

En el 2001 el Comité de Diálogo Social del Sector de las Telecomunicaciones de la Unión Europea presentó un documento con las directrices que debían ser aplicadas al teletrabajo de las Telecomunicaciones en Europa, que aun cuando es planteado para un campo específico, goza de generalidad, es decir, éstas directrices podrán ser aplicadas no solo al teletrabajo de telecomunicaciones sino también a todo aquel trabajo que se desarrolle en el esquema del teletrabajo (Mejia, 2007). A lo que tuvieron lugar fue a un acuerdo que “busca modernizar la busca modernizar la organización del trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad” (Rodríguez Mejía,2007, p35)

El teletrabajo ha sido una práctica cada vez más común en muchos sectores, y el transporte no es la excepción, aunque muchos puedan extrañarse. Con la llegada de la pandemia, muchas empresas de transporte tuvieron que adaptarse a esa nueva realidad y ofrecer opciones de trabajo remoto para sus empleados. Muchos de esos casos fueron opciones desarrolladas en el momento, ya que una cifra muy pequeña de las empresas de transporte tenía en ese momento un plan de contingencia, ni un plan de conciliación mediante el teletrabajo. (Zubialde, s.f.)

Como nos dice (Zubialde, s.f.) aunque puede parecer difícil imaginar cómo se puede realizar el trabajo de transporte desde casa, lo cierto es que hay muchas tareas administrativas, de coordinación y planificación que se pueden hacer desde cualquier lugar con una simple conexión a internet. Además, el teletrabajo en este sector no solo ha permitido a los empleados mantenerse seguros en medio de la

pandemia en su momento, sino que también ha demostrado ser una práctica muy efectiva para aumentar la productividad y reducir costos. Por ejemplo, muchos trabajadores del sector del transporte pasan gran parte de su tiempo en la carretera, lo que significa que tienen menos tiempo para realizar tareas administrativas y de coordinación. Al trabajar desde casa, estos empleados pueden aprovechar mejor su tiempo y dedicar más horas a estas tareas importantes.

En Chile, de acuerdo con el estudio Cadem (2020), de quienes se encuentran trabajando, es mayor el porcentaje de mujeres que de hombres que han asumido la modalidad de teletrabajo durante la crisis sanitaria⁵. En este panorama, las mujeres reconocen, en mayor medida que los hombres, que un aspecto que dificulta el teletrabajo es tener que compatibilizarlo con las tareas del hogar. Arteaga-Aguirre, C., Cabezas-Cartagena, V., & Ramírez-Cid, F. (2021).

4.3 Marco legal

La reglamentación de la Ley 1221 de 2008, mediante el Decreto 884 de 2012, sentó las bases para que las entidades públicas y privadas del país implementan el teletrabajo con la debida seguridad jurídica, estableciendo los requisitos que deben cumplir aquellas entidades que deseen adoptar o empezar a contratar bajo esta forma de organización laboral. (Colombia Digital, S.F., p. 113).

“Con la **Resolución 001838 de 2022** se reglamentan las modalidades del Teletrabajo, se establecen las condiciones del trabajo en casa y se definen los lineamientos de desconexión laboral en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones”.

Bogotá, julio 2022. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) actualizó su normativa sobre el teletrabajo e incluyó las condiciones de trabajo en casa como modalidad laboral a través de la resolución 001838 del 31 de mayo de 2022, en la cual también se definen los lineamientos de desconexión laboral en la entidad.

El Ministerio TIC ha definido el teletrabajo como una modalidad en la que se desempeñan las actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Por su parte, el trabajo en casa es la habilitación, del servidor público, para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente lo realiza.

Según Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTic (2022) La cartera de tecnología ha avanzado en la implementación de las modalidades alternativas de trabajo, siguiendo la normatividad y fue así como en 2019 implementó las condiciones especiales del teletrabajo establecidas en la resolución 1151. Posteriormente, adoptó la Ley 2088 de 2021, con la cual se reguló el trabajo en casa como alternativa a la labor presencial, además, este año puso en marcha la desconexión laboral de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2191. Esta última ley dice que los trabajadores y

servidores públicos tienen derecho a desconectarse de sus funciones o actividades laborales en horarios por fuera de la jornada ordinaria de trabajo, como también en vacaciones o descansos. (párr. 2)

Según el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones se decidió por el suplementario, La principal modalidad de teletrabajo utilizada en el MinTIC es la suplementaria, con dos o tres días hábiles de la semana desde el sitio propuesto para teletrabajar y el resto presencial. De manera excepcional un funcionario podrá postularse a la modalidad autónoma, cuando las condiciones así lo ameriten, lo cual deberá ser soportado por certificación de la EPS o ARL. La solicitud de teletrabajar es voluntaria por parte del trabajador, pero no será una imposición, sino que será producto de un consenso entre las partes. Como también serán consensuados los días de teletrabajo, los cuales pueden ser modificados. Eso sí, será necesario formalizar esos cambios en la Subdirección para la Gestión del Talento Humano, con el fin de reportarlo a la ARL. La solicitud de teletrabajo debe tener en cuenta que el cargo sea susceptible de ser desempeñado bajo esa modalidad laboral. Ambas partes deben firmar el formato de 'Acuerdo de Teletrabajo'. Para los casos de Teletrabajo Autónomo, en el acuerdo de teletrabajo se incluirá la firma de aprobación por parte de la Subdirección para la Gestión del Talento Humano y el periodo de caducidad o permanencia, según corresponda. MinTIC (2022)

- **Ley 1221 de 2008: Regula el Teletrabajo:**

ARTÍCULO 1° “La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones” - TIC.

ARTÍCULO 2°. Definiciones. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones: Teletrabajo. Es 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 la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

- **Decreto 884 de 2012:** Reglamenta el teletrabajo en relación de Dependencia.

Según el decreto 884 Que el propósito de la Ley 1221 de 2008 es promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

BOG, 13, may./2021.- El presidente de la República, Iván Duque, firmó la Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el Trabajo en Casa en Colombia. De esta forma, el país ya cuenta con elementos jurídicos para proteger el empleo en el marco de situaciones ocasionales como la generada por la pandemia del Covid-19. MinTIC (2021)

- **Desconexión laboral**

El Ministerio TIC, mediante la **Resolución 001838**, garantiza la desconexión laboral de sus funcionarios, independiente de la modalidad laboral que tenga, una vez finaliza el horario laboral, o durante las vacaciones, licencias, permisos, siendo los directivos, jefes y coordinadores, los encargados de hacerlo cumplir.

- **Decreto 884 de 2012**

Reglamenta el teletrabajo en relación de Dependencia.

Que el propósito de la Ley 1221 de 2008 es promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

Según el Ministerio tecnologías de la información y las telecomunicaciones En Colombia, según el más reciente estudio de penetración de teletrabajo, realizado en julio de 2018 para el MinTIC por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría, el número de teletrabajadores en nuestro país se ha incrementado en más de 385 % en los últimos años, pasando de 31.500 en 2012, a más de 122 mil teletrabajadores en el año 2018. (MinTic 2008)

4.4 Marco teórico

“La pandemia por COVID-19 modificó el ámbito laboral imponiendo el teletrabajo como la norma para disminuir los contagios. Actualmente, a medida que avanzan los esquemas de vacunación, las empresas han optado por modelos híbridos que permiten poder trabajar desde distintos lugares” hoy día que ya hemos superado la pandemia, podemos decir que muchas empresas siguen con la implementación del teletrabajo (kayak, 2022).

Es así como la empresa Sotauraba siendo una empresa de Transporte que adoptó esta modalidad y de la cual se han obtenido ventajas no solo para los empleados sino también para el entorno social tal como ocurre en Europa según lo planteado por Martínez Sánchez, (2012): Existen también ventajas en lo relativo al entorno social tales como creación de empleo, disminución de tráfico, reducción de la contaminación, menor necesidad de transporte público y desarrollo de telecomunicaciones. La emisión anual de los vehículos de la Unión Europea de CO2 es de 3 toneladas. (p.148).

Hoy día se sigue teniendo la convicción tal como lo plantea Roncal Vattuone, X., (2021). que el teletrabajo contribuye también a la posibilidad que tiene el trabajador de desarrollar competencias digitales, determinar el lugar y el tiempo dedicado a las responsabilidades laborales, así como optimizar su calidad de vida, y conciliar familia y trabajo. (pag 182)

Con base a las consultas realizadas, Este proyecto de investigación del teletrabajo también ayuda a entender que vivimos en una ciudad con un alto volumen de movilidad como lo es la ciudad de Medellín y con la implementación del teletrabajo en las diferentes empresas, se está contribuyendo a poder gozar de un mejor aire por la disminución de contaminación que emite el sector transporte. También teniendo presente que la ciudad tiene un calificativo de ser estar en las primeras ciudades más innovadoras del mundo, podría aumentar más el número de personas que podrían trabajar en la modalidad del teletrabajo y de esta manera contribuir en la disminución de contaminación ambiental y mejorando a un más las TIC, que son el principal requisito para llevar a cabo el teletrabajo.

MinTic (2013) Por lo tanto no es posible pensar en teletrabajo sin tecnologías, y éstas deben ser seleccionadas considerando los recursos disponibles de la organización y las necesidades particulares de cada perfil que teletrabaja, garantizando que el trabajador disponga siempre de la información y las herramientas, motivo por el cual las organizaciones deben velar para que cada persona incluida en la modalidad de teletrabajo se sienta a gusto con las herramientas entregadas para que pueda cumplir con la tareas encomendadas.

El teletrabajo expande las fronteras de la búsqueda de empleo y ofrece oportunidades a personas con distintos niveles educativos y distintas habilidades. Las oportunidades para teletrabajar son mayores para quienes tienen habilidades digitales y acceso a computadoras y equipos. Si además se cuenta con la habilidad de saber comunicarse y trabajar utilizando otros idiomas, especialmente el inglés, las posibilidades de encontrar oportunidades out there y bajo la modalidad offshore como se explicó con anterioridad, se multiplican. (Silva y Pavón, 2022,2, junio)

Según Rodríguez Mejía (2007) El teletrabajo surgió como una forma de flexibilización laboral trayendo tres tipos de beneficios: en primer lugar tenemos el beneficio económico, el cual consiste en el ahorro que hace el teletrabajador por desarrollar sus actividades desde su lugar de domicilio sin necesidad de gastar en transporte, alimentación y vestuario, como también lo relaciona con el ahorro de tiempo el cual debe ser organizado de manera responsable para poder tener una mejor productividad y eficiencia. En el segundo lugar se encuentra el beneficio social, el cual consiste en que el teletrabaja ya no tendrá que desplazarse a su lugar de trabajo, aunque también hace énfasis en cuanto a la edad del trabajador, porque si es una persona que está en los inicios de su vida laboral, este será más feliz yendo a la empresa para poder compartir con sus compañeros, mientras si se trata de una persona ya mayor y con trayectoria laboral para él será más satisfactorio trabajar en su casa y disfrutar de su hogar. También es importante porque genera unión familiar y como en toda sociedad la familia es la base de toda sociedad, he hecho

también considera que es un beneficio social debido a que el teletrabajo permite generar empleo a persona que ha sido víctimas de discriminación en este grupo de personas encontramos personas con algún tipo de discapacidad y las mismas madres cabeza de familia y como tercero y último beneficio está el del medio ambiente, porque en las empresas se reduce el uso de papel y por el hecho de que las personas se encuentran trabajando en sus hogares se está disminuyendo los carros que circulan por las calles generando un beneficio ecológico.

Teniendo en cuenta lo enunciado anteriormente, y con la perspectiva que se tiene con el teletrabajo en la empresa Sotauraba, cabe destacar que han sido los mismos empleados que se encuentran en la modalidad de teletrabajo que manifiestan que les es grato estar en esta modalidad ya que les ha permitido ser autosuficientes. Teniendo en cuenta que la empresa siempre ha cumplido con los requisitos necesarios, como son las tics y sobre todos la buena comunicación con los lideres, es decir que en temas de infraestructura para la realización del trabajo siempre ha estado a la vanguardia.

(Zubialde, s.f.) A pesar de los beneficios evidentes del teletrabajo en el sector del transporte, hay algunos desafíos que deben ser abordados. Como principal desafío, debemos de señalar el cambio de mentalidad que exige poder aplicar este tipo de formatos de trabajo. Por muchos avances que se apliquen en el sector, cara a los empleados, todavía se sigue pensando y actuando como hace décadas, sin entender muy bien los cambios de hábito de la sociedad. Y unido a este desafío del cambio cultural, también es necesario señalar la poca formación para evaluar a los empleados por su eficiencia, en lugar de hacerlo por su presencia. También es importante asegurarse de que los empleados tengan acceso a las herramientas y tecnología adecuadas para realizar su trabajo de manera remota, y sin duda, es necesario establecer una buena comunicación entre los empleados y la empresa, para garantizar que todos estén en la misma página y se puedan resolver problemas de manera eficiente.

Está claro que el teletrabajo en el sector del transporte puede parecer un desafío, pero también ofrece grandes beneficios tanto para los empleados como para las empresas. Con las tecnologías adecuadas y una buena comunicación, el teletrabajo puede ser una práctica muy efectiva para aumentar la productividad y reducir costos, además de suponer una importante baza para las empresas de transporte, en el objetivo de retener a sus empleados dentro de la organización.

CAPÍTULO III

5. Diseño metodológico

Línea de investigación institucional

Innovaciones sociales y productivas.

Eje temático

EJE TEMÁTICO			
PROGRAMA	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL	SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN	TEMÁTICA
Especialización en gerencia del talento humano	Innovaciones sociales y productivas	Gestión estratégica para la globalidad	Teletrabajo

5.1 Enfoque y tipo de investigación

Según Hernández Sampieri, “los métodos mixtos utilizan estrategias de muestreo que combinan muestras probabilísticas y muestras propositivas, son una ruta adicional y cualitativo de la investigación logra una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno estudiado” (Hernández, Mendoza,2018, p.663:665).

La investigación presentada se realiza basada en un enfoque mixto, esta combina la investigación cualitativa y cuantitativa, así se obtiene una visión más amplia de los aspectos a medir.

En este tipo de enfoques de investigación mixto, se pueden compilar datos a través de encuestas como se logró en esta investigación ya que se aplicaron preguntas donde nos arrojaba un resultado cuantitativo y cualitativo.

El basar la investigación en un enfoque mixto puede traer ventajas amplias, ya que la metodología cuantitativa proporciona información rigurosa y precisa, en la metodología cualitativa proporciona un conocimiento detallado de las experiencias y perspectivas de las personas encuestadas, la metodología mixta se presta para abordar preguntas abiertas y cerradas que arrojaran resultados más holísticos

El enfoque en este caso fue investigativo.

5.2 Diseño y alcance

Este trabajo es realizado partiendo de la metodología de investigación como son cualitativa y cuantitativa, en primer lugar, porque está apuntada a comprender realidades sociales a las que está expuesto el teletrabajador, las cuales son de mucha utilidad porque si bien uno de los principales objetivos de la investigación es saber la incidencia que tiene el teletrabajo en el entorno familiar, laboral y social del trabajador y por medio de la encuesta realizada se pudieron obtener dichas respuestas. Ya que en un 76.9% la percepción ante el teletrabajo es positiva. En segundo lugar, la investigación cuantitativa y está ayudo a utilizar, recopilar y a analizar toda la información estadística obtenida de la herramienta empleada como fue la misma encuesta. De donde los resultados obtenidos permiten ser compartidos en la empresa Sotauraba como una información confiable partiendo desde la iniciativa que tuvo una de las compañeras de este trabajo, quien labora en la empresa Sotauraba hace dos años.

Alcance

Este estudio se desarrolló por medio de una investigación de tipo descriptiva con un enfoque mixto y un diseño transversal, buscando analizar con ello la percepción que tienen los empleados de la empresa Sotauraba con el teletrabajo, ayuda a descubrir aspectos de la realidad y sobre todo a tener un conocimiento nuevo frente a la postura del teletrabajador.

Por medio de la investigación realizada los trabajadores de la empresa Sotauraba dieron su punto de vista y manifestaron desde sus propias experiencias su acuerdo en que la empresa Sotauraba continúe implementando la modalidad del teletrabajo ya que este medio de trabajo les ha permitido estar más tiempo en sus hogares con su familia, que, si bien fue adoptada por la llegada de la pandemia causada por el covid 19, se sigue manteniendo y en acuerdo con los empleados. Que al principio no fue fácil, por la misma actividad comercial de la empresa.

Con el desarrollo de esta investigación se logra identificar el impacto generado por la implantación del teletrabajo en la estructura organizacional y su control de gestión, a partir del análisis de una organización particular, visualizar el teletrabajo como una opción que, bien planteada, repercute en beneficios para las partes implicadas; demostrar que en Colombia el teletrabajo ya está funcionando y que es avalado por el Gobierno Nacional y que la tendencia apunta a un crecimiento rápido que va a generar empleo para las personas que por alguna razón no han podido emplearse por cuestiones familiares(Min TIC 2012).

Teniendo en cuenta que con la implementación de teletrabajo en Sotauraba, los teletrabajadores han manifestado su acuerdo, también se logra identificar que es una realidad que el teletrabajo representa un cambio en las tendencias organizacionales y que ya se ha salido de lo tradicional, motivo por el cual las empresas hoy día se ven más obligadas a la implementación del teletrabajo rompiendo barreras mentales que hacían de los trabajadores, ya que de una manera han dado un resultado positivo

de sus procesos, de hecho se logra identificar que el teletrabajador se siente comprometido y con mejor sentido de pertenencia hacia la organización.

5.3 Población y muestra

La población y la muestra se realizó con los empleados del área administrativa de la Empresa Sotauraba, donde 34 personas hacen parte de esta área, pero solo 20 de ellas se encuentran realizando actualmente teletrabajo, en esta investigación se logra impactar la totalidad del personal en teletrabajo, y 6 personas más de Empresas que se visualizan del mismo sector transporte. Para un total de 26 personas encuestadas.

Población Empleado de 'Sotauraba' y Empresas del sector del transporte.

Población:

34 personas dentro del área administrativa

La encuesta se aplicó la encuesta a los siguientes cargos:

Tamaño de la población	Nivel de confianza (%)	Margen de error (%)
34	95	5

Tamaño de muestra
26

1. Analista de talento humano
2. Auxiliar de gestión humana
3. Auxiliar de seguridad y salud en el trabajo
4. Analista de seguridad y salud en el trabajo
5. Analista centro administración vehicular
6. Auxiliar de operaciones
7. Analista CAD
8. Analista contable
9. Auxiliar administrativo
10. Asistente de seguros
11. Contador
12. Coordinador de sistemas y operaciones
13. Auxiliar gestión humana
14. Auxiliar administrativa
15. Auxiliar contable
16. Auxiliar de nómina
17. Auxiliar del departamento de mantenimiento
18. Coordinador de logística
19. Analista contable
20. Analista comercial

Se entrevistaron 6 personas de las Empresas del sector.

- Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo
- Analista Consolidación
- Contador
- Developer
- Asistente de gestión humana GH
- Analista Operativo

Aunque la Empresa actualmente cuenta con 333 Empleados a nivel general, la encuesta no se envió para ser aplicada ya que 200 de ellos son conductores y 19 auxiliares de vehículo, y 80 representantes de ventas, para ellos no aplica la modalidad de Teletrabajo por la labor que ocupan.

5.4 Técnica e instrumentos

Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.

Teniendo presente que las técnicas de investigación hacen referencia a procedimientos, metodologías y herramientas utilizadas para compilar datos, siendo en sí, el instrumento la herramienta efectuada para la recopilación de datos, como lo pueden ser observación, entrevista, encuesta, analizar documentos o análisis estadísticos, en el caso de esta investigación se utilizó como técnica la encuesta con un enfoque mixto expresado con anterioridad.

En esta encuesta se realizaron preguntas abiertas y cerradas, que arrojaron respuestas tanto cualitativas como cuantitativas. También se midieron aspectos como:

- Edad: Se quería investigar el impacto que se tenía de acuerdo con las edades de los empleados, es decir qué efecto tenía el teletrabajo en las etapas de la vida.
- Número de hijos: Se quería investigar si el número de hijos influía el teletrabajo en un aspecto positivo o negativo.
- Claridad del concepto de Teletrabajo: Era importante referir si las personas que se encontraban actualmente en teletrabajo si conocían el concepto.

- Ergonomía y espacio adecuado en el hogar para el teletrabajo: Este aspecto es importante a evaluar ya que se requiere conocer si el lugar que se dispuso dentro del hogar para cumplir la labor si es adecuado y si afecta a la persona en el cumplimiento de sus funciones.
- Entorno familiar: Se quería validar el impacto de las personas alrededor con las que el Empleado convive están en acuerdo o desacuerdo de la modalidad en la que trabaja actualmente su familia.
- Adaptabilidad a la movilidad y salud mental: se requería evaluar el impacto que se tiene al adaptarse al teletrabajo si fue bien tomado por el colaborador o por el contrario esto le ha traído consecuencias a su salud mental.
- Trabajo autónomo y trabajo en equipo: Se quería investigar si el teletrabajador era autónomo en sus funciones y si no requería supervisión, además del comportamiento que tenía hacia sus compañeros y cómo manejaban el trabajo en equipo.

Estas preguntas se diseñaron acorde a la importancia de la investigación de este proyecto.

5.5 Análisis y tratamiento de datos.

Para desarrollar la investigación llevada a cabo en la Empresa Sotauraba, se envió una encuesta diseñada en un formulario de Google de modo virtual por medio de correo electrónico al personal del área administrativa tanto de la Empresa como a las compañías externas, y se les dio claridad de la actividad a través de whatsapp para que fuera diligenciada. Se les informa la intencionalidad de esta y como se debe responder, además se tuvo una conversación breve con cada uno de los encuestados después de realizar la misma para conocer la percepción, tanto de la encuesta como frente al tema del teletrabajo.

Se descargan los datos procesados en el formulario el cual permite obtener unos gráficos prediseñados acordes a la información solicitada, y a partir de esta indagación se procedió a realizar el análisis correspondiente.

5.6 Plan de acción del proyecto

El plan de acción debe aplicarse de forma minuciosa y rigurosa ya que es la ruta que se deberá llevar a cabo para analizar cada paso de los objetivos específicos del proyecto. Ayudando a priorizar cuáles son los recursos para utilizar y poder tomar las mejores decisiones, para aumentar la eficiencia y eficacia. Con el plan de acción se puede tener un seguimiento del progreso hacia la consecución de los objetivos.

PLAN DE ACCIÓN				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN FUENTES DE RECOLECCIÓN	FUENTES DE INVESTIGACIÓN	RESULTADOS
Identificar como afecta la implementación del Teletrabajo en la empresa 'Sotauraba' S.A en el desarrollo de sus funciones de los empleados	Por medio de encuestas de satisfacción y entrevistas al personal activo en teletrabajo.	Encuesta y revisión documental	Colaboradores de la Empresa "Sotauraba".	El resultado de la encuesta arrojará los resultados, y nos dará a conocer si el teletrabajo tiene efecto positivo o negativo en los empleados de la organización.
Realizar análisis de la situación actual en cuanto al teletrabajo o trabajo en casa.	Por medio de la actividad anterior se puede realizar el análisis de resultados, basándonos en las respuestas que dieron los empleados, para iniciar con ellos un proceso de seguimiento a la percepción del teletrabajo. Y si su efecto está siendo positivo o negativo.	Encuesta y revisión documental	Colaboradores de la Empresa 'Sotauraba'.	Se realizará el análisis de la situación y de acuerdo con los efectos que se presenta en los Empleados, se le dará a conocer a la Empresa si estos empleados deben seguir en Teletrabajo o deben volver a la oficina.

<p>Identificar cómo incide el teletrabajo en el ámbito familiar y social del trabajador.</p>	<p>Esto se podrá identificar por medio de la encuesta aplicada. Revisando sus efectos.</p>	<p>Encuesta y revisión documental</p>	<p>Colaboradores de la Empresa Sotauraba.</p>	<p>Se realizará el análisis de la situación y de acuerdo con los efectos que se presenta en los Empleados, se le dará a conocer a la Empresa si estos empleados deben seguir en Teletrabajo o deben volver a la oficina.</p>
<p>Referenciar la investigación en las organizaciones similares que implementan el teletrabajo.</p>	<p>Se solicitó a los empleados de las Empresas del sector el acompañamiento, diligenciar la encuesta aplicada a los empleados de la Empresa y a los empleados de las empresas</p>	<p>Encuesta y revisión documental</p>	<p>Colaboradores de la Empresa Sotauraba y de las Empresas del sector.</p>	<p>Se revisará la percepción del medio que aplica actualmente el Teletrabajo, revisando como es el contexto de este proceso en las empresas referentes y como estas han manejado la situación.</p>

CAPÍTULO IV

6. Resultados y Discusiones

El teletrabajo le permite a los empleados la posibilidad de adaptar sus horarios laborales a las responsabilidades personales, lo que puede ser beneficioso ya que se logra un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, generando satisfacción laboral y disminución de estrés, aunque también la modalidad puede afectar la productividad de algunos de los empleados ya que factores como la autodisciplina y la capacidad de establecer el margen entre vida laboral y personal puede crear falta de límites y no separar los dos aspectos, la resolución de conflictos puede tornarse compleja por la falta de interacción al no poderse generar entre compañeros relaciones sólidas, creando en el empleado sensación de aislamiento social, la dificultad de desconexión laboral.

Esta modalidad plantea retos y desafíos en términos de comunicación, colaboración y trabajo en equipo, las empresas deben adoptar políticas para mantener una cultura sólida, una conexión y sentido de pertenencia en los empleados y la compañía.

Los resultados muestran al teletrabajo como un beneficio tanto para los empleados como para los empleadores, impactando en la cultura organizacional y en la estructura de la misma, se debe realizar un trabajo amplio en la retención de los empleados.

Dentro de las principales discusiones más relevantes se encuentra esa brecha entre la vida laboral de los empleados y la vida personal, ya que los resultados giran con base a la calidad de vida, la motivación y el compromiso, el equilibrio entre vida personal y laboral. Enmarcando la reducción de costos que genera esta modalidad.

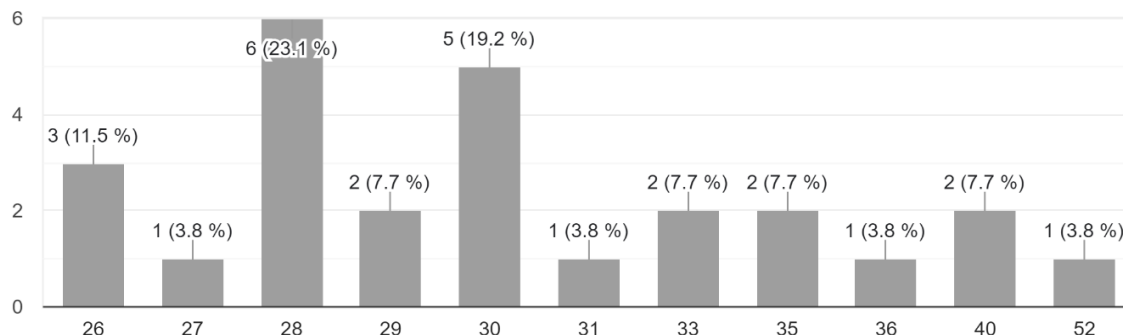
A continuación, se proporcionará los resultados encontrados en la investigación realizada, que permitirá vislumbrar la percepción que tienen los empleados de la empresa Sotauraba de la modalidad de teletrabajo, se evaluaron varios aspectos por medio de una encuesta como se mencionó en las técnicas y herramientas. Donde después de realizar un análisis de los resultados se pueden crear nuevas políticas

y regulación donde se debe modificar el reglamento interno de trabajo para vincular la nueva modalidad a las normas legales que se tienen en la actualidad, también se deberán incluir las obligaciones que debe empezar a obtener el empleado. Esta investigación realizada sirve como línea basal para que la Empresa, decida continuar o no con la modalidad, aquí se generaron resultados que pueden llegar a ser muy útiles para tomar la decisión si los empleados que aún continúan trabajando desde la Empresa pueden adoptar el teletrabajo o aplicar una modalidad híbrida que en este caso sería lo más recomendado para la organización.

Encuesta:

¿Cuántos años tienes?

26 respuestas



Se pueden visualizar los resultados que más se dieron en la respuesta de la edad está en 28 años con el 23.1% y 30 años con el 19.2% de las personas encuestada, lo que nos abre una brecha para investigar la percepción del teletrabajo según la edad en la que se encuentre la persona.

Edad:

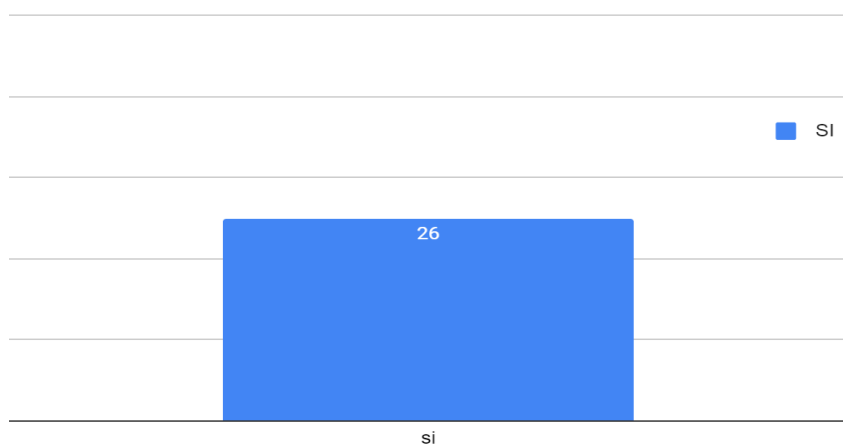
Nota. Elaboración propia

Hijos:

El 57.7% de los empleados dieron una respuesta positiva a la pregunta de si tenían hijos. Esta pregunta se realiza con el fin de conocer en el empleado cuales pueden llegar a ser sus prioridades.

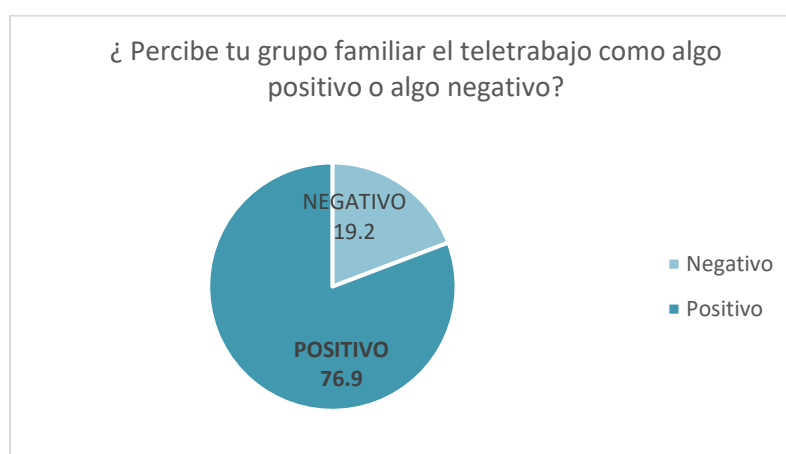
Nota. Elaboración propia

¿Tienes claro qué es el teletrabajo?



El 100% de las personas mencionan tener conocimiento del concepto de teletrabajo, esta pregunta es importante conocer el resultado puesto que no se puede estar realizando un proceso de teletrabajo sin tener claro que es.

Nota. Elaboración propia

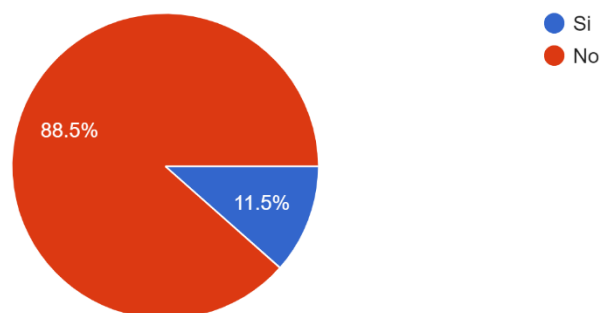


El 76.9 de los encuestados responden que para sus familiares el teletrabajo ha sido un aspecto positivo, con esa pregunta queríamos tener una visión más amplia, no solo para conocer la percepción del empleado encuestado sino para validar que piensa su familia y como se siente con el teletrabajo de su familia.

Nota. Elaboración propia

¿Durante el tiempo que haz estado en teletrabajo, te ha generado tendencias depresivas?

26 respuestas



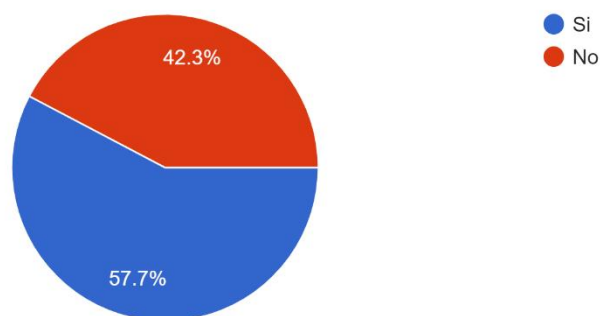
El 88.5% responde que no se ha sentido depresivo.

Con esta pregunta queríamos investigar los efectos psicológicos que tiene en el empleado la modalidad de teletrabajo y qué impacto ha tenido en ellos.

Nota. Elaboración propia

¿Fue fácil la adaptación de trabajar desde la oficina al cambio de trabajar desde casa?

26 respuestas

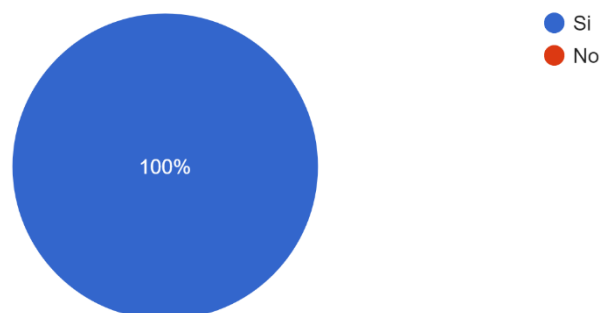


El 57.7% de las personas mencionan que fue fácil adaptarse al teletrabajo. Con esta pregunta queríamos validar que tan positivo o negativo fue para los empleados el cambio de trabajar en la oficina a hacer el trabajo directamente desde la casa, dándonos un resultado, aunque parejo, es un aspecto más positivo que negativo.

Nota. Elaboración propia

¿Eres autónomo, puedes realizar el Teletrabajo sin supervisión ?

26 respuestas

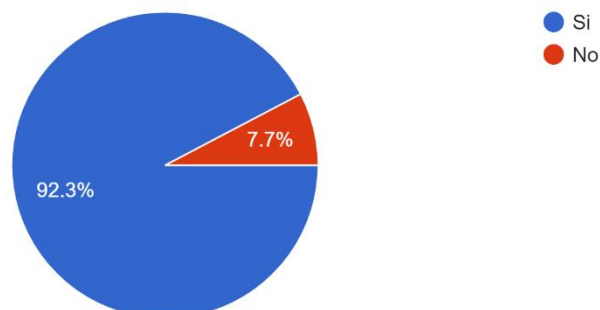


El 100% de los encuestados mencionó que son autosuficientes para lograr un trabajo sin supervisión, un aspecto super importante, pues que el teletrabajo se basa en tener la autonomía suficiente para lograr los objetivos sin tener la vigilancia de un jefe inmediato.

Nota. Elaboración propia

¿Gestionas bien tu tiempo, entre el teletrabajo y los quehaceres del hogar?

26 respuestas

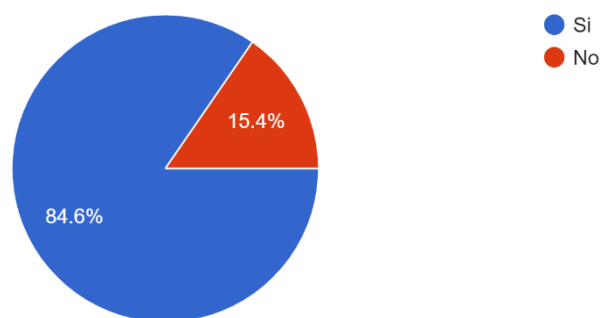


El 92.3% de las personas respondieron que saben gestionar el quehacer del hogar con el teletrabajo, con esta pregunta se quería investigar que era prioridad en los empleados, ya que, al estar trabajando directamente desde el hogar, los quehaceres se pueden volver una prioridad, como se evidencia en el 7.7% de las personas encuestadas.

Nota. Elaboración propia

¿Tienes buenas habilidades comunicativas ahora que te encuentras en Teletrabajo?

26 respuestas

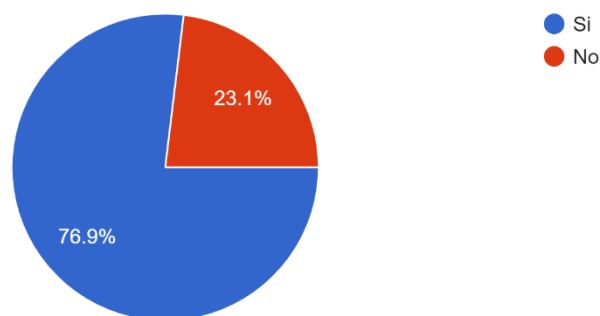


El 84.6% de las personas mencionan que tienen habilidades comunicativas desarrolladas, ya que este aspecto es importante puesto que al estar realizando el trabajo desde un lugar diferente a la oficina se requiere de mucho trabajo en equipo y comunicación constante con jefes y compañeros.

Nota. Elaboración propia

¿Tienes un espacio tranquilo y libre en tu casa para realizar tu trabajo de manera eficiente?

26 respuestas

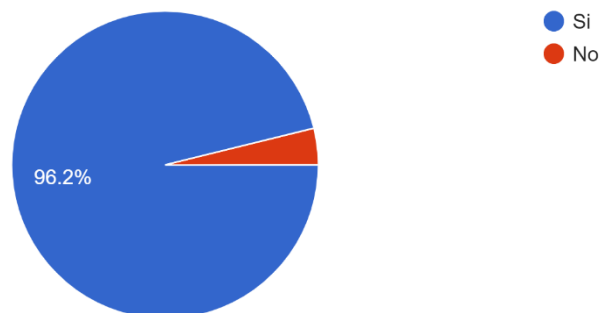


El 76.9% de los encuestados mencionan que, si tienen un espacio tranquilo para realizar la labor, se pretendía validar este aspecto puesto que un buen espacio, donde haya tranquilidad para concentrarse se puedan realizar las funciones de forma adecuada y así encontrar si se es eficiente o no en las jornadas laborales desde la casa

Nota. Elaboración propia

¿Cuentas con el apoyo de tu jefe inmediato para trabajar desde casa?

26 respuestas

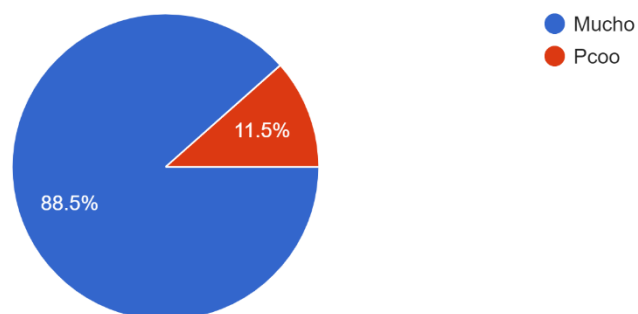


El 96.2% mencionan que se sienten acompañados por el jefe inmediato en el cumplimiento de las funciones desde el hogar, aspecto relevante ya que la percepción de la figura de autoridad en este caso el jefe directo puede motivar o desmotivar al empleado para continuar con su labor de manera eficiente.

Nota. Elaboración propia

¿Tu equipo de trabajo te apoya cuando haces teletrabajo?

26 respuestas



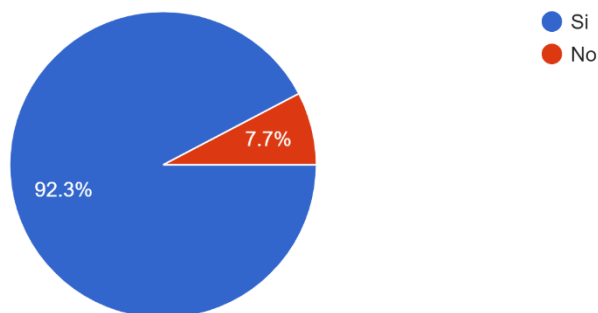
En esta pregunta el 88.5% dio una respuesta positiva con respecto a sus compañeros y el trabajo en equipo, aspecto que nos pareció importante evaluar puesto que gran parte del éxito de lograr un teletrabajo efectivo es la comunicación y el trabajo que se tenga con los compañeros,

sea que se encuentren en la misma modalidad o los que se encuentran trabajando directamente desde la oficina.

Nota. Elaboración propia

¿Te sientes cómodo mientras te comunicas con tu equipo de forma remota?

26 respuestas

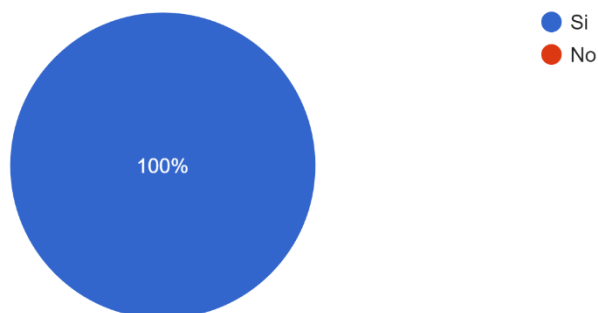


El 92.3% de los encuestados dio una respuesta positiva frente a la comunicación que se tiene con sus compañeros de trabajo, esto genera que el empleado se sienta más confiado a la hora de realizar la labor. Ya que cuenta con un equipo de trabajo que estará dispuesto a comunicarse con él de forma clara y efectiva.

Nota. Elaboración propia

¿Tienes buena conexión a Internet mientras trabajas desde casa?

26 respuestas

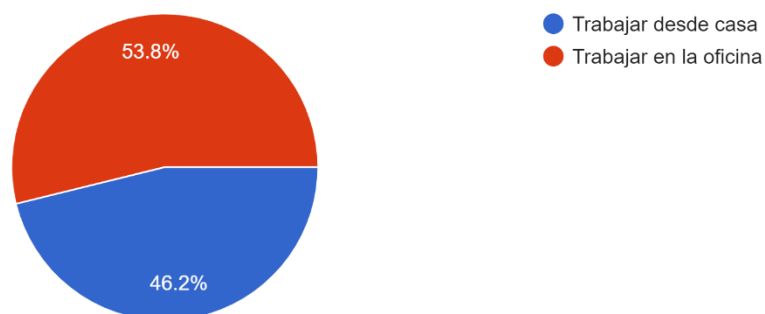


El 100% de los empleados mencionan que, si tienen una buena conexión a internet, esto será un aspecto positivo puesto que el éxito de esta modalidad de trabajo se basa en tener las herramientas eficientes para lograr de una forma oportuna el cumplimiento de la labor.

Nota. Elaboración propia

¿Cómo prefieres trabajar?

26 respuestas

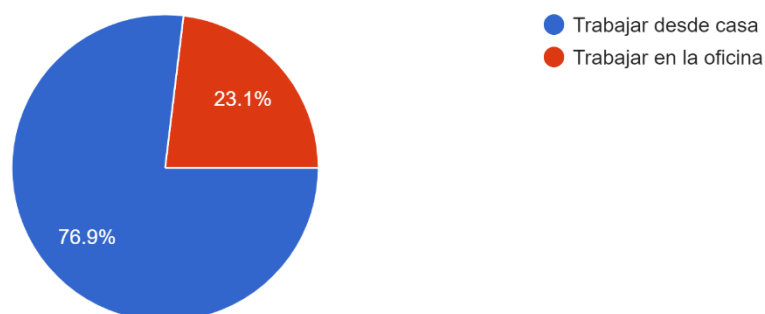


En esta pregunta el 53.8% de los empleados mencionan que les gusta más laborar desde la oficina, esto arrojándonos un resultado más positivo hacia la presencialidad, siendo el teletrabajo también preferido por muchos, se puede decir que este aspecto se encuentra muy parejo. Sin embargo, siendo más ganador y positivo el trabajo desde la oficina.

Nota. Elaboración propia

¿Tu familia prefiere tu trabajo desde casa o de manera presencial?

26 respuestas

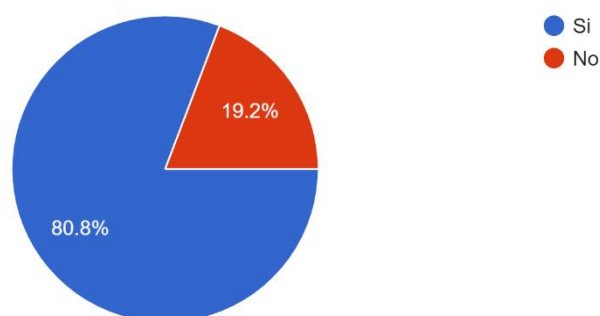


El 78.9% de los encuestados menciona que su círculo familiar prefiere el teletrabajo, puesto que indagando en entrevistas con preguntas cortas se pudo evidenciar que los familiares tienen la percepción de poder compartir más con sus seres queridos. Siendo esta modalidad muy ganadora para lograr este privilegio.

Nota. Elaboración propia

¿Te sientes motivado trabajando en la modalidad de teletrabajo?

26 respuestas

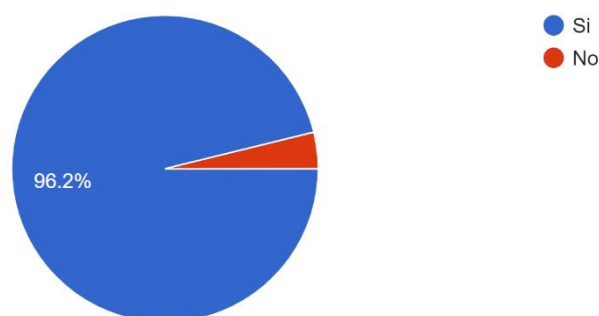


El 80.8% de los encuestados menciona que se siente motivado en la modalidad de teletrabajo, siendo este un aspecto positivo ya que nos va arrojando la percepción que tienen los empleados de la modalidad si para ellos estar en Teletrabajo es algo positivo o negativo, siendo aquí la respuesta positiva más relevante.

Nota. Elaboración propia

¿Crees que eres disciplinado en cuanto a laborar desde la modalidad de Teletrabajo?

26 respuestas

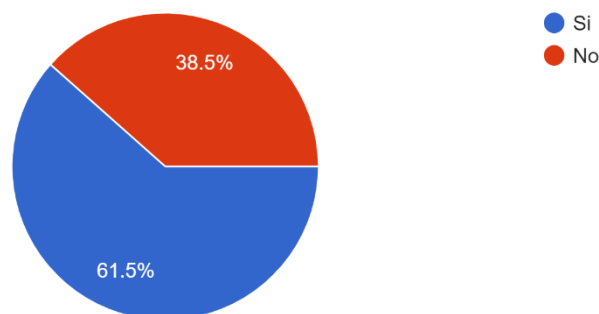


El 96.2% de los encuestados menciona que son personas muy disciplinadas a la hora de realizar teletrabajo, esta pregunta se vio relevante en la investigación puesto que se debe ser muy disciplinado para realizar las funciones desde el hogar o un espacio diferente a la oficina donde se tiene supervisión constante, mientras que en la modalidad no se tiene ningún tipo de supervisión notoria a diario.

Nota. Elaboración propia

¿Crees que el trabajo remoto aumenta tu productividad?

26 respuestas



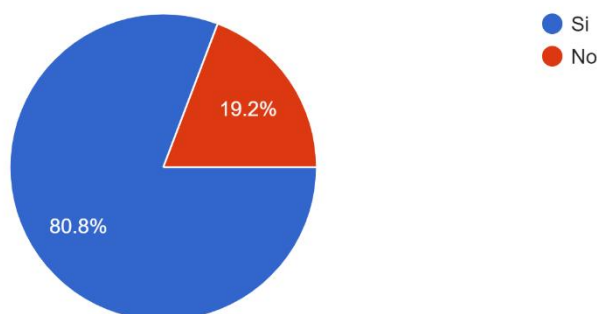
El 61.5% de los empleados mencionan que el trabajo remoto o teletrabajo aumento su productividad puesto que muchos de ellos, se sienten más tranquilos trabajando desde la

comodidad del hogar, ya que implementaron un espacio adecuado para el cumplimiento de las funciones. Y el no tener que desplazarse hasta la oficina, mencionan que es tiempo que pueden utilizar para ganar tiempo de productividad.

Nota. Elaboración propia

¿Cuándo tuviste la modalidad de teletrabajo te resulto beneficioso?

26 respuestas

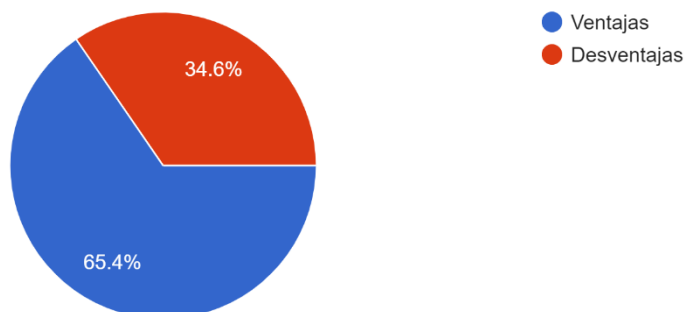


El 80.8% menciona que la modalidad de Teletrabajo fue algo muy beneficioso, lo que nos podría arrojar en los resultados finales, que para los empleados sea algo muy positivo y beneficioso el estar realizando las labores desde el hogar.

Nota. Elaboración propia

¿Considera que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales desde la seguridad y salud en el trabajo tiene más ventajas o desventajas el Teletrabajo?

26 respuestas

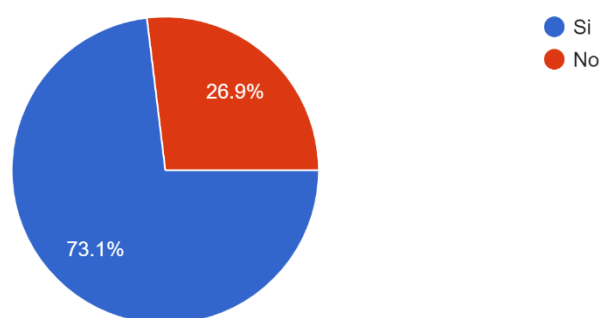


El 65.4% de los empleados menciona que el estar en teletrabajo disminuye los riesgos desde el área de seguridad y salud en el trabajo, ya que al ahorrarse el desplazamiento hacia la Empresa genera menor riesgo, y cumpliendo la labor desde la casa se vuelve más seguro.

Nota. Elaboración propia

¿Cuentas con todos los equipos (computador, escritorio etc.) y recursos necesarios para teletrabajar?

26 respuestas

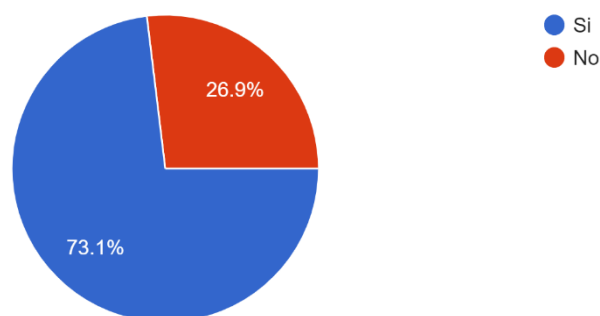


El 73.1% de los encuestados mencionan contar con todos los equipos necesarios para cumplir con la labor desde casa, algo que se vuelve un aspecto muy importante puesto que si no se cuenta con las herramientas suficientes no se tendrá un empleado productivo. En este caso el aspecto es positivo, arrojando unos resultados convenientes para la Empresa.

Nota. Elaboración propia

¿Tienes dentro de tu vivienda un lugar específico para realizar el teletrabajo?

26 respuestas

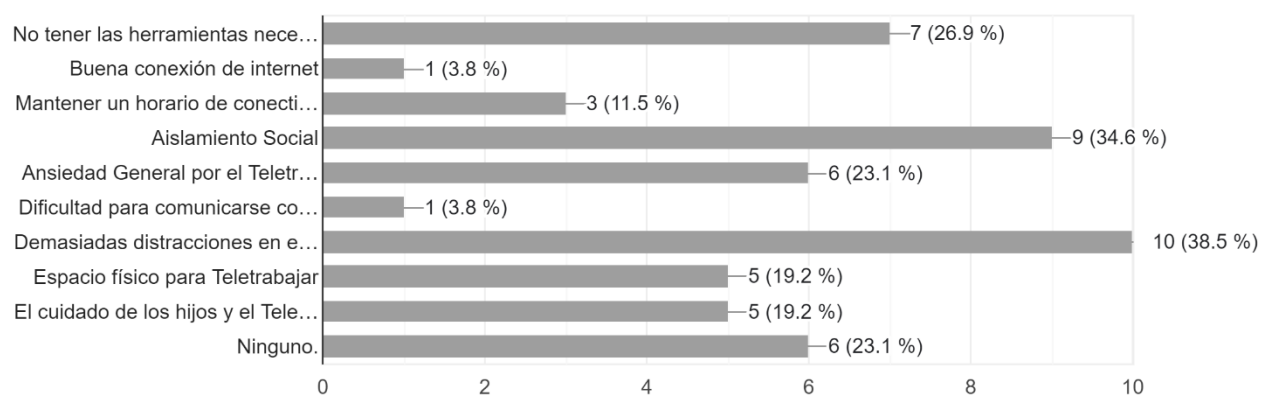


El 73.1% de los empleados menciona que, si tiene un lugar adecuado y específico para realizar la labor desde casa, esto siendo un aspecto positivo puesto que se puede tener un empleado satisfecho y productivo al sentirse cómodo laborando desde casa.

Nota. Elaboración propia

¿Cuáles son los retos a los que te enfrentas actualmente al realizar Teletrabajo?

26 respuestas

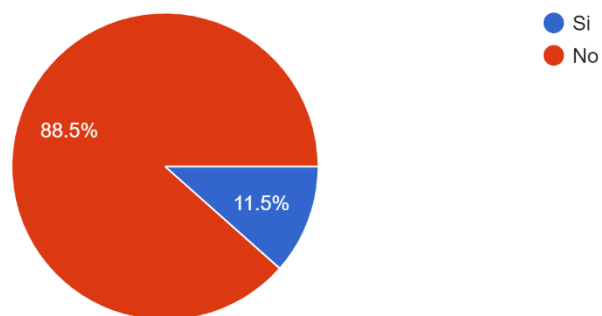


El 38.5% de los encuestados menciona que uno de los retos más importantes al enfrentarse al teletrabajo son las distracciones que se pueden llegar a presentar en el hogar, siendo este un factor importante para no lograr cumplir al 100% las funciones asignadas. Y el 34.6% de los empleados mencionan que el aislamiento social es un reto importante.

Nota. Elaboración propia

¿Haz tenido que modificar su vivienda para poder realizar el teletrabajo ?

26 respuestas



El 88.5% de los encuestados mencionan que no tuvieron que realizar cambios en sus viviendas para adaptarse a la modalidad, siendo esto algo positivo puesto que no se generó estrés en ellos a la hora de buscar un lugar dentro de la vivienda para el cumplimiento de las funciones.

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO V

7. Conclusiones y Recomendaciones

7.1. Conclusiones

A través de la investigación realizada se pudo concluir que el teletrabajo ha tomado por sorpresa a los empleados de la Empresa 'Sotauraba' ya que esta modalidad se empezó a aplicar durante la pandemia del COVID- 19 y el 60% de sus empleados en la actualidad se encuentra en esta modalidad, con esto la organización y sus colaboradores han tenido un cambio significativo en la manera de realizar las funciones y en la ejecución de las mismas, se observa que los empleados aunque tienen el concepto claro, saben qué funciones deben realizar y le han dado manejo a la implementación no conocen de manera profunda qué leyes fundamenta el teletrabajo, no se tiene en los empleados insatisfacción laboral con base en la nueva modalidad.

La comunicación con los jefes inmediatos y compañeros es algo significativo puesto que es un aspecto positivo donde se puede evidenciar que se tiene un buen ambiente de comunicación, además de sentirse más productivos, disciplinados y autónomos en el cumplimiento de sus funciones, el 57.7% de los encuestados sintieron que se adaptaron fácil a la modalidad de teletrabajo. Además, no se evidencia que el teletrabajo haya afectado la salud mental de los empleados.

Se pudo identificar en esta investigación que los empleados de la Empresa Sotauraba el 80% se encuentra satisfecho con la modalidad del teletrabajo, además de reconocer de forma adecuada el concepto , ya que se logra evidenciar que se tiene claro lo que es el Teletrabajo, como se aplica, que beneficios y desventajas tiene, los familiares de los empleados se han logrado adaptar a la modalidad, se buscó evaluar el entorno familiar ya que se quería conocer la percepción que estos tenían, puesto que para los empleados su grupo familiar es una variable muy importante para el correcto cumplimiento de las funciones. Es importante reconocer que también existen desventajas en consecuencia que se pudo evidenciar que el 53.6% sigue prefiriendo el trabajo en la oficina. Algo que genera discusión puesto que

los empleados mencionan estar satisfechos como se expresó con anterioridad, no obstante, siguen prefiriendo el trabajo en la oficina.

7.2. Recomendaciones

A través de esta investigación se pudieron identificar varias ventajas del teletrabajo como, que para la mayoría de los empleados esta modalidad fue un aspecto que impactó sus vidas positivamente ya que la flexibilidad de horarios, la reducción de tiempo en desplazamientos hacia la oficina o lugar de trabajo, y los gastos asociados fue algo que mejoró el modo de realizar sus funciones, el poder compartir con su entorno familiar mejoró la relación entre los empleados y sus familias.

Teniendo para la Empresa el beneficio de reducción de costos operativos entre otros.

Se recomienda una promoción más amplia de la comunicación efectiva y asertiva, impactar sobre los empleados que prefieren el trabajo desde la oficina, dándoles más espacio en la misma, permitiendo que tengan mayor interacción con los compañeros, puesto que en conversaciones con los empleados que se encuentran poco conformes con la modalidad pudimos detectar que ellos prefieren acercarse a la oficina ya que se cambia de ambiente, se recomienda una modalidad más híbrida que les permita volver a adaptarse al ritmo del trabajo desde la oficina. Hacer mucho énfasis en la cultura de la organización teniendo mucho más acompañamiento en el proceso de Teletrabajo, motivar e incentivar más a los empleados.

Se recomienda también generar espacios de escucha activa entre líderes y colaboradores donde ellos puedan expresar el sentir de la modalidad, aumentar las capacitaciones en cuanto a temas puntuales como la motivación, sentido de pertenencia, y manejo de emociones. Fomentar el bienestar laboral, por medio de encuentros presenciales que les ayude a los empleados a volver a conectar con los compañeros que laboran en la presencialidad, realizar, se recomienda utilizar los datos arrojados en la encuesta realizada en esta monografía para impactar al personal que no se encuentra satisfecho laborando bajo esta modalidad, realizando constante seguimiento a la satisfacción del empleado.

Por lo tanto, la conclusión general que se puede dar es que, la modalidad del Teletrabajo está siendo bien vista por los empleados y sus familias como un aspecto positivo. Que ha mejorado la calidad de vida de las partes involucradas, ya que ha permitido que haya más unión familiar. Y se logro un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Referencias

1. Arteaga-Aguirre, C., Cabezas-Cartagena, V., & Ramírez-Cid, F. (2021). Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile. *Revista CS* , (35), 11-39. <https://doi.org/10.7440/res64.2018.03>
2. Balladares Ponguillo, KA, & Hablick Sánchez, FC (2017). Burnout: el síndrome laboral. *Revista de estudios empresariales y empresariales* , 1 (1), <https://www.redalyc.org/journal/5736/573668151001/573668151001.pdf>
3. Bonilla Prieto, L. A., Plaza Rocha, D. C., De Cerquera, G. S., & Riaño-Casallas, M. I. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia & Trabajo: C&T*, 16(49), 38–42. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000100007>
4. Camacho Solís, JI, (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* , (32), 125-155. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15312>
5. Carlos. (2023, April 19). El teletrabajo en el transporte, es posible. *Información Logística*. <https://informacionlogistica.com/el-teletrabajo-en-el-transporte-es-posible/>
6. Carlos. (2023a, April 5). Los movimientos inversionistas en el transporte. *Información Logística*. <https://informacionlogistica.com/los-movimientos-inversionistas-en-el-transporte/>
7. Chiluisa, G., & Alejandro, E. (2019). Teletrabajo: La percepción que tiene el teletrabajador sobre su salud laboral, en la ciudad de Quito. Quito: UCE
8. Definición - Definición. (n.d.). Teletrabajo. Retrieved May 21, 2023, from <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>

9. Desconexión Laboral, una ley de derecho y respeto para el trabajador - Desconexión Laboral, una ley de derecho y respeto para el trabajador. (n.d.). Teletrabajo. Retrieved May 21, 2023, from <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-238234.html>
10. Edinger, S. (2012, agosto 24). Why remote workers are more (yes, more) engaged. Harvard business review. <https://hbr.org/2012/08/are-you-taking-your-people-for>
11. El Síndrome de “Burnout” o el desgaste profesional. (n.d.). Revistaen.es. Retrieved May 21, 2023, from <http://revistaen.es/index.php/aen/article/view/15231/15092>
12. Función Pública - Mantenimiento. (n.d.). Gov.co. Retrieved May 21, 2023, from <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
13. Guzmán Duque, AP, & Abreo Villamizar, CA (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. Foro Empresarial, 22 (2), 8
14. Guzmán Duque, A. P., & Abreo Villamizar, C. A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. Forum Empresarial, 22(2 Invier), 5–30. <https://doi.org/10.33801/fe.v22i2.13624>
15. Historia. (n.d.). Uned.ac.cr. Retrieved May 21, 2023, from <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>
16. Iturralde, C., & Duque, L. (2021). PRECARIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN ECUADOR EN CONTEXTO DE COVID-19: VARIABLES DE ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE MARXISTA. Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades, 14, 146–162. <https://doi.org/10.37135/chk.002.14.10>
17. (N.d.). Cloudfront.net. Retrieved May 21, 2023, from <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/47278170/Meda%20libre.pdf?1468624747=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMeda.pdf&Expires=1684375560&Signature=SOH~jwN35mrREFdJ6Yojtg20jj47eIQGhV7SxA-wCzPbtE1yqncAjuMoISmEw1gV5dtrP2u9CeqCzhPu154HzdV-S-MMt5DQ>

18. Martínez Sánchez, R. (2012). El Teletrabajo como tendencia del Mercado Laboral. Telecommuting as a labor market tendency. *Retos*, 2(4), 144–155.
<https://doi.org/10.17163/ret.n4.2012.01>
19. Martínez Sánchez, R., (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 2 (4), 148.
20. Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones (S.F) MinTIC actualizó normas internas sobre Teletrabajo y Trabajo en casa Sorpréndete con estos datos de teletrabajo en el mundo
21. Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones (2021)
<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/mayo/presidente-sanciona-la-ley-de-trabajo-en-casa>
22. MinTIC actualizó normas internas sobre Teletrabajo y Trabajo en casa - MinTIC actualizó normas internas sobre Teletrabajo y Trabajo en casa. (n.d.). Teletrabajo. Retrieved May 21, 2023, from <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-238907.html>
23. Mondelo, P. R., Torada, E. G., De Pedro González, O., & Fernández, M. A. G. (n.d.). *Ergonomía* 4.
24. Moschini, S. (2012, September 3). El teletrabajo, más productivo que el trabajo en la oficina. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/tecnologia/20120903/54345955117/el-teletrabajo-mas-productivo-que-el-trabajo-en-la-oficina.html>
25. (N.d.-b). Redalyc.org. Retrieved May 21, 2023, from <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>
26. Rodríguez Mejía, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral* , 13(1), 29–42. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002
27. Rodríguez Mejía, 2007 El teletrabajo en el mundo y Colombia, *Gaceta Laboral* v.13 n.1

28. Roncal Vattuone, X. (2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Telos*, 23(1), 177–192.
<https://doi.org/10.36390/telos231.14>
29. Roncal Vattuone, X., (2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Telos*, 23 (1), 182.
30. Sorpréndete con estos datos de teletrabajo en el mundo - Sorpréndete con estos datos de teletrabajo en el mundo. (n.d.). Teletrabajo. Retrieved May 21, 2023, from
<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-273602.html>
31. El Síndrome de “Burnout” o el desgaste profesional. (n.d.). *Revista aen.es*. Retrieved May 21, 2023, from <http://revistaen.es/index.php/aen/article/view/15231/15092>
32. Desconexión Laboral, una ley de derecho y respeto para el trabajador - Desconexión Laboral, una ley de derecho y respeto para el trabajador. (n.d.). Teletrabajo. Retrieved May 21, 2023, from <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-238234.html>
33. Función Pública - Mantenimiento. (n.d.). Gov.co. Retrieved May 21, 2023, from
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
34. Moschini, S. (2012, September 3). El teletrabajo, más productivo que el trabajo en la oficina. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/tecnologia/20120903/54345955117/el-teletrabajo-mas-productivo-que-el-trabajo-en-la-oficina.html>
35. Mondelo, P. R., Torada, E. G., De Pedro González, O., & Fernández, M. A. G. (n.d.). *Ergonomía* 4.
36. Osio Havriluk, y Delgado de Smith, (2010). *mujer, ciberfeminismo y teletrabajo, compendium*, (24), 61-78
37. *Historia*. (n.d.). Uned.ac.cr. Retrieved May 21, 2023, from
<https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>
38. Iturralde, C., & Duque, L. (2021). PRECARIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN ECUADOR EN CONTEXTO DE COVID-19: VARIABLES DE ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE MARXISTA. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 14, 146–162. <https://doi.org/10.37135/chk.002.14.10>

39. Carlos. (2023, April 19). El teletrabajo en el transporte, es posible. Información Logística.
<https://informacionlogistica.com/el-teletrabajo-en-el-transporte-es-posible/>
40. Carlos. (2023a, April 5). Los movimientos inversionistas en el transporte. Información Logística.
<https://informacionlogistica.com/los-movimientos-inversionistas-en-el-transporte/>
41. República de Colombia, Resolución 0165, de 2021. Fondo Adaptación.
<https://www.fondoadaptacion.gov.co/index.php/normatividad/resoluciones-2021.html?download=1751%3Aresoluci%C3%B3n-0165-del-07-de-mayo-de-2021>
42. Acuña, T (2017) Plan de Gestión para el proyecto de implementación del teletrabajo en la contaduría general de la nación de Colombia.
<https://www.ucipfg.com/biblioteca/files/original/62ec1c223bae83ea5e9985bca5a21146.pdf>
43. MinTic (2013) Libro blanco, ABC del teletrabajo en Colombia V3. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
44. MinTic (2022) Artículo MinTIC actualizó normas internas sobre Teletrabajo y Trabajo en casa.
<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-238907.html>
45. Méndez (2021) Diario Sur, Los 'peligros' del teletrabajo: cómo afrontar los posibles efectos negativos en la salud. <https://www.diariosur.es/sociedad/salud/teletrabajo-efectos-salud-recomendaciones-20210122194055-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.diariosur.es%2Fsociedad%2F>
46. Contreras y Roza (2015) “Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia”

Anexos

Anexo 1 Encuesta

PERCEPCIÓN DEL TELETRABAJO

En la siguiente encuesta usted encontrará una serie de preguntas, donde se pretende evaluar el impacto que ha tenido el teletrabajo en los colaboradores de la Empresa SOTRAURABA, tanto a nivel administrativo y operativo.

¿Cuál es tu cargo dentro de la compañía? *

Texto de respuesta breve

¿Cuántos años tienes? *

Texto de respuesta breve

¿Tienes hijos? *

Texto de respuesta breve

¿Tienes claro qué es el teletrabajo? *

¿Dispones de un espacio adecuado para tener una oficina en casa? *

Texto de respuesta largo

¿Tu familia o personas con quienes convives están dispuestas a apoyarte como teletrabajador? *

Texto de respuesta largo

¿ Percibe tu grupo familiar el teletrabajo como algo positivo o algo negativo? *

- Positivo
- Negativo

¿Durante el tiempo que haz estado en teletrabajo, te ha generado tendencias depresivas? *

- Si
- No

¿Fue fácil la adaptación de trabajar desde la oficina al cambio de trabajar desde casa? *

- Si
- No

¿Eres autónomo, puedes realizar el Teletrabajo sin supervisión? *

- Si
- No

¿Gestionas bien tu tiempo, entre el teletrabajo y los quehaceres del hogar? *

- Si
- No

¿Tienes buenas habilidades comunicativas ahora que te encuentras en Teletrabajo? *

- Si
- No

¿Fue fácil la adaptación de trabajar desde la oficina al cambio de trabajar desde casa? *

Si

No

¿Eres autónomo, puedes realizar el Teletrabajo sin supervisión? *

Si

No

¿Gestionas bien tu tiempo, entre el teletrabajo y los quehaceres del hogar? *

Si

No

¿Tienes buenas habilidades comunicativas ahora que te encuentras en Teletrabajo? *

Si

No

¿Fue fácil la adaptación de trabajar desde la oficina al cambio de trabajar desde casa? *

Si

No

¿Eres autónomo, puedes realizar el Teletrabajo sin supervisión? *

Si

No

¿Gestionas bien tu tiempo, entre el teletrabajo y los quehaceres del hogar? *

Si

No

¿Tienes buenas habilidades comunicativas ahora que te encuentras en Teletrabajo? *

Si

No

¿Tienes buenas habilidades comunicativas ahora que te encuentras en Teletrabajo? *

Si

No

¿Tienes un espacio tranquilo y libre en tu casa para realizar tu trabajo de manera eficiente? *

Si

No

¿Cuentas con el apoyo de tu jefe inmediato para trabajar desde casa? *

Si

No

¿Tu equipo de trabajo te apoya cuando haces teletrabajo? *

Mucho

Pcco

¿Tienes dentro de tu vivienda un lugar específico para realizar el teletrabajo? *

- Si
- No

¿Cuáles son los retos a los que te enfrentas actualmente al realizar Teletrabajo? *

- No tener las herramientas necesarias para cumplir la labor
- Buena conexión de internet
- Mantener un horario de conectividad
- Aislamiento Social
- Ansiedad General por el Teletrabajo y estar en casa.
- Dificultad para comunicarse con los compañeros
- Demasiadas distracciones en el hogar
- Espacio físico para Teletrabajar
- El cuidado de los hijos y el Teletrabajo
- Ninguno.