

TRABAJO EN CASA Y ESTRÉS EN EMPRESA PRIVADA MEDELLIN EN 2024.



ANALISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LA MALA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO EN CASA Y EL
ESTRÉS LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA EN MEDELLIN 2024

Carlos Jose Guerra Villegas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

enero de 2025

TRABAJO EN CASA Y ESTRÉS EN EMPRESA PRIVADA MEDELLIN EN 2024.

ANALISIS DE LAS LA RELACION ENTRE LA MALA IMPLEMENTACION DEL TRABAJO EN CASA Y EL
ESTRÉS LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA EN MEDELLIN 2024

Carlos Jose Guerra Villegas

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de
Proyectos

Asesora

Doris Amanda Rosero García

Microbióloga, M.Sc., PhD.

Posdoctorado en Microbiología Ambiental

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

enero de 2025

Contenido

Introducción.....	6
1.1 Descripción del problema	8
1.2 La pregunta de investigación	10
1.3 Los objetivos de investigación	10
1.3.1 Objetivo general.....	10
1.3.2 Objetivos específicos.....	10
1.4 Justificación de la investigación	11
2. MARCO DE REFERENCIA.....	12
2.1 Marco de Antecedentes.....	12
3. METODOLOGÍA	16
3.1 Enfoque y alcance de la investigación	16
3.2 Población y muestra.....	16
3.2.1 Definición de la población.....	16
3.2.2 Cálculo y selección de la muestra	17
3.3 Instrumento(s)	17
3.4 Descripción de procedimientos	17
3.5 Análisis de información.....	17
3.6 Consideraciones éticas.....	18
4. RESULTADOS	18
5. CONCLUSIONES.....	22
6. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	25

Resumen

En el presente trabajo de investigación se buscó determinar la relación entre un teletrabajo mal ejecutado y el estrés que esto puede generar en los trabajadores. Para esta investigación se eligió una empresa privada ubicada en la ciudad de Medellín, la cual a raíz de la pandemia ocurrida en 2020, optó por la modalidad de teletrabajo. Incluso esta modalidad de trabajo continuó en la post pandemia, lo cual para algunos trabajadores resultó una buena opción y para otros no tanto. Debido a que esta decisión fue tomada de forma unilateral y muchos trabajadores no estaban preparados para esta nueva metodología de trabajo, esto se constituye en una problemática para la empresa. Para esta investigación se utilizó una metodología cuantitativa, mediante la aplicación de una encuesta realizada en Microsoft Forms. Esto permitió tomar una muestra a conveniencia y realizar el análisis de los datos obtenidos. Entre los hallazgos, se identificó que, aunque la empresa privada ubicada en la ciudad de Medellín implementó el teletrabajo al 100%, persisten falencias como la falta de dotación adecuada para los puestos de trabajo. Además, se evidenció que algunos teletrabajadores han presentado problemas de salud, como molestias osteomusculares y psicosociales, posteriores a la implementación del teletrabajo. Con el resultado se puede concluir a su vez que, aunque el teletrabajo tiene sus ventajas como manejo del tiempo y ahorro en desplazamientos para el teletrabajador, también tiene sus desventajas, que no son menores y se deben tener muy presente porque a largo plazo se verán reflejadas en la salud del trabajador. Como recomendación, las empresas que decidan emplear la modalidad de teletrabajo al 100% deben brindar todos los recursos necesarios a sus trabajadores tanto en el acondicionamiento de sus espacios de trabajo, como acompañamiento psicológico, para manejar las situaciones de salud que se puedan presentar por el aislamiento y trabajo fuera del horario de la empresa.

Palabras claves: Covid-19, teletrabajo, osteomusculares, desconexión, hiperconectividad.

Abstract

In the present research work was sought to determine the relationship between a poorly executed telework and the stress that this can generate in workers. For this research was chosen a private company located in the city of Medellin, which as a result of the pandemic occurred in 2020, opted for the modality of teleworking. Even this modality of work continued in the post pandemic, which for some workers was a good option and for others not so much. Because this decision was taken unilaterally and many workers were not prepared for this new work methodology, this is a problem for the company. For this research a quantitative methodology was used, through the application of a survey conducted in Microsoft Forms. This allowed us to take a convenient sample and analyze the data obtained. Among the findings, it was identified that, although the private company located in the city of Medellin implemented teleworking to 100%, there are still shortcomings such as the lack of adequate equipment for the jobs. In addition, it was evidenced that some teleworkers have presented health problems, such as osteomuscular and psychosocial discomfort, after the implementation of teleworking. With the result it can be concluded in turn that, although teleworking has its advantages such as time management and savings in travel for the teleworker, it also has its disadvantages, which are not minor and should be kept in mind because in the long term will be reflected in the health of the worker. As a recommendation, the companies that decide to use the modality of teleworking at 100% should provide all the necessary resources to their workers both in the conditioning of their work spaces, as well as psychological support, to handle health situations that may arise due to isolation and work outside the company's schedule.

Key words: Covid-19, telework, osteomuscular, disconnection, hyperconnectivity.

Introducción

La pandemia de COVID-19 transformó drásticamente las dinámicas laborales a nivel mundial, impulsando a numerosas empresas a adoptar el teletrabajo como una medida de adaptación a las restricciones de movilidad. Al extenderse la emergencia sanitaria, tanto empleadores como empleados comenzaron a notar los beneficios de esta modalidad, entre los que se cuentan la reducción de tiempos de desplazamiento, la flexibilidad horaria y el ahorro en costos operativos. En el caso de Medellín, la modalidad de teletrabajo ha sido adoptada en empresas privadas de diversos sectores, no solo como una respuesta temporal, sino como una opción de trabajo a largo plazo (Ministerio de Trabajo, 2022). Esta modalidad también ha evolucionado para incorporar variaciones como el teletrabajo híbrido, el trabajo remoto desde casa y otras configuraciones que permiten a los empleados realizar sus tareas en distintos lugares y horarios.

Sin embargo, esta transición ha generado nuevos desafíos, especialmente en lo que respecta a las condiciones de trabajo en los hogares y al equilibrio entre la vida personal y laboral de los empleados. Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), los espacios de trabajo en el hogar no siempre cumplen con los estándares ergonómicos necesarios para evitar lesiones y problemas de salud a largo plazo. La falta de mobiliario adecuado, como sillas ergonómicas y escritorios ajustables, ha llevado a que muchos empleados trabajen en condiciones improvisadas, lo que incrementa el riesgo de padecer dolencias osteomusculares, como dolor de espalda, fatiga y problemas cervicales (OIT, 2021). Estos problemas, que pueden parecer leves al inicio, tienden a volverse crónicos con el tiempo y afectan tanto la calidad de vida del trabajador como su productividad.

Otro de los problemas críticos asociados al teletrabajo es la dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. Este problema ha sido identificado como uno de los factores

que contribuyen a la falta de desconexión digital, lo que genera una sobrecarga mental y un agotamiento que en algunos casos puede derivar en el llamado “síndrome de burnout” o agotamiento profesional (González y Gómez, 2023). Según la Asociación Internacional de Salud Mental (IASM, 2022), los empleados que carecen de una separación clara entre sus horas laborales y personales son más propensos a experimentar ansiedad, estrés y otros problemas de salud mental.

Tomando como referencia lo expresado anteriormente, para este proyecto se plantea una investigación aplicada a una empresa ubicada en la ciudad de Medellín, Antioquia. La cual decidió implementar la modalidad de trabajo remoto de manera definitiva y así reducir un poco los costos de operatividad al tener unas oficinas físicas, por tal motivo se realizó un estudio con los trabajadores de la empresa para identificar si la empresa le habría brindado las herramientas necesarias para realizar sus actividades y si al realizar el cambio de metodología tuvieron alguna alteración en el aspecto físico y mental.

Se determinó hacer la investigación en esta empresa debido a que el investigador labora en dicha empresa desde el año 2019, por lo tanto, se me dió acceso a información y también la facilidad de realizar la encuesta a los demás compañeros de la organización. Para poder tener así una información detallada sobre la situación objeto de este estudio.

Con la implementación de encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa, se pudo tener una visión concreta sobre cómo se siente el personal trabajando en dicha modalidad, con la encuesta realizada se pueden observar dos factores importantes, el primero de ellos es que el cincuenta por ciento de los trabajadores indica que no recibieron ayuda alguna para adecuar sus nuevos sitios de trabajo y el segundo un cincuenta y ocho por ciento informa sufrir algún tipo de lesión o dolor a raíz de las malas posturas al no tener elementos ergonómicos para cumplir con sus labores.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

La modalidad de trabajo en casa, implementada masivamente durante la pandemia, ha traído beneficios tanto para los empleados como para las empresas. Entre las ventajas más destacadas se encuentran la reducción de tiempos de desplazamiento, el ahorro en costos y una mayor flexibilidad para el trabajador, quien puede adaptar sus horarios y lugar de trabajo. Sin embargo, este modelo también ha revelado desafíos significativos, especialmente en términos de salud y bienestar para el empleado. Uno de los principales problemas es la facilidad con la que el trabajador extiende sus jornadas laborales más allá de los horarios establecidos, llevando a una falta de límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal. Esta sobrecarga laboral puede interferir con la vida familiar y social del empleado, generando una desconexión insuficiente del trabajo y dificultando la conciliación con su vida personal.

De acuerdo a lo expresado por la ONU, un teletrabajo mal aplicado puede conllevar una serie de riesgos físicos, tales como dolencias físicas, musculoesqueléticas y la fatiga visual, derivadas del trabajo prolongado en la computadora, que también ocurren trabajando en una oficina si no se cuenta con una estación de trabajo ergonómica, adicional a estos problemas físicos, se deben tener en cuenta aspectos sicosociales, producto del aislamiento social lo cual puede conducir a una mayor soledad, agotamiento y depresión en los trabajadores. De igual modo, puede acarrear más conflictos entre el trabajo y la familia que los horarios tradicionales de oficina, sobre todo cuando la ocupación profesional es muy demandante. (ONU,2022)

Algunos análisis como la Encuesta de Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal (Andi & Ministerio del Trabajo, 2020) y un reciente estudio publicado por la startup Momentu, han revelado que “el estrés laboral, la ansiedad y la fatiga han puesto en jaque la salud mental de los trabajadores en Colombia a raíz de las extensas jornadas laborales que en contextos como el home office o el trabajo en casa han afectado a los colombianos y a sus familias”, Forbes (2022), entre otros medios masivos de comunicación). Incluso, señalan que desde el 2013 los reportes del Ministerio de Salud y Protección Social, así como de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y de las Entidades Promotoras de la Salud (EPS) han confirmado un incremento de por lo menos el 30 % en los niveles de ansiedad y depresión en los trabajadores.

Por lo mencionado anteriormente se determina se realizar el estudio de investigación para una empresa ubicada en la ciudad de Medellín, la cual decidió implementar la metodología de teletrabajo 100%, pero en este periodo algunos trabajadores no se sienten bien con dicha implementación, debido a que la empresa no le ayudó con la dotación de sus lugares de trabajo y esto se ha visto reflejado en enfermedades osteomusculares y algunos trastornos sicociales.

1.2 La pregunta de investigación

¿Puede el trabajo en casa generar estrés para los trabajadores de una empresa privada ubicada en la ciudad de Medellín?

1.3 Los objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer una relación entre trabajo en casa y el estrés laboral presentado en una empresa en la ciudad de Medellín.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar las condiciones en que desempeñan los teletrabajadores de una empresa privada en la ciudad de Medellín.

Analizar las herramientas y los recursos que brinda la empresa para llevar a cabo una buena actividad de teletrabajo.

1.4 Justificación de la investigación

La adopción masiva del teletrabajo ha reconfigurado significativamente el ámbito laboral, permitiendo que muchas organizaciones mantuvieran la continuidad operativa durante la pandemia de COVID-19. Aunque esta modalidad ha traído ventajas como el ahorro en costos y una mayor flexibilidad para los empleados, también ha introducido desafíos importantes en términos de salud y bienestar, específicamente relacionados con la desconexión digital y la salud mental de los empleados.

Uno de los principales problemas de trabajar desde casa es la tendencia a la hiperconectividad, donde el trabajador, al no tener límites físicos entre el hogar y la oficina, se siente en la obligación de estar disponible más allá de su horario laboral. De ahí la importancia de la intervención de las ARL en la inducción y el acompañamiento para que los nuevos teletrabajadores sean rigurosos en aspectos que pueden ir desde la distancia que hay entre la pantalla del computador y la silla, o la altura o ergonomía de esta, hasta el lugar donde se realizarán las labores. Al cuidado en estos aspectos se suma la responsabilidad y los buenos hábitos del nuevo trabajador remoto.

A nivel organizacional, esta discusión plantea una responsabilidad compartida. Si bien los trabajadores deben aprender a gestionar sus tiempos y adoptar prácticas de autocuidado, las empresas también tienen un rol fundamental al crear entornos y políticas que favorezcan el bienestar de sus empleados. Esto incluye la promoción de políticas de desconexión digital, la provisión de equipos ergonómicos y la capacitación en técnicas de autocuidado y manejo del estrés.

Esta investigación es relevante para la empresa en la cual se llevó a cabo estudio porque destaca la importancia de equilibrar los beneficios del teletrabajo con el desarrollo de medidas de protección que aseguren la salud integral de los empleados. La falta de desconexión, junto con condiciones físicas inadecuadas, no solo representan un riesgo para el bienestar de los trabajadores, sino que también

pueden repercutir negativamente en los resultados de la empresa debido a la baja productividad y el ausentismo. Para que el teletrabajo siga siendo una opción viable en el futuro, es crucial que la organización adopte un enfoque proactivo y responsable en la gestión de estos riesgos.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco de Antecedentes

Una reciente publicación del diario la vanguardia expresa de forma muy clara los beneficios y también los riesgos a los que se ven expuestas las personas que realizan teletrabajo o alguna de sus variantes. A los teletrabajadores les cuesta desconectar. El director del Grado en Psicología de la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR), Juan Carlos Fernández “Como inconvenientes quizás haya que citar ciertos riesgos laborales emergentes, largas jornadas de trabajo y la en muchas ocasiones nula desconexión digital del trabajo a la que todo trabajador tiene derecho. Los riesgos psicosociales están presentes en estos trabajadores, según las investigaciones y con una mayor prevalencia en el sexo femenino” (Sáez, 2022).

Si existe un elemento común entre los antecedentes del teletrabajo, es el de las crisis y de su uso para comenzar a dar solución, con lo cual esta crisis de 2020 viene a sumar la de salud, como antes fueron la económica, la social, la política, la financiera. Y tal como ocurrió en el pasado es una oportunidad para reinventarse con la ostensible disminución de los gastos operativos, del consumo de servicios públicos, de alquileres de oficinas, de mantenimiento de equipos e infraestructura, entre otros (Rodríguez, 2021). Para Camacho Ramírez (2017), el teletrabajo es una actividad muy reciente, por lo que aún existen lagunas que se deben cubrir, por ejemplo, la delimitación de horarios, que es el punto límite entre el

espacio laboral del trabajador y el espacio de su casa con su familia. Por su parte, Rolón Nieto y Sánchez Barboza (2018) señalan que el teletrabajo, tal como otras actividades humanas, se va constituyendo en una cultura, es decir, que es una actividad que con el transcurrir del tiempo empezará a delimitarse y enmarcarse en un conjunto de leyes que las van a definir (Rodríguez, 2021).

A continuación se presenta un análisis de la modalidad de Teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Para ello, se tomó como caso de estudio a la empresa D.I.T. TELECOM, la cual presta el servicio de mantenimiento remoto de la red de datos a la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT-EP), a nivel nacional. La empresa estudiada tiene a su cargo en catorce capitales de provincia, a trabajadores que realizan autogestión desde sus domicilios, mediante el uso intensivo de las tecnologías de información y comunicación (TIC). Luego de revisar el entorno teórico relacionado a la modalidad de Teletrabajo, se realizó un análisis de las actividades de cada trabajador, tanto a nivel presencial como a distancia, para lograr establecer las principales razones que determinan la incidencia de la modalidad de Teletrabajo sobre la productividad laboral. Las variables que se estudiaron son el Teletrabajo y la productividad laboral de la empresa D.I.T. TELECOM, encontrándose como resultado que la modalidad de Teletrabajo genera una disminución de los costos y gastos de producción, mejora el nivel de competitividad laboral de sus trabajadores y permite un alto nivel de cumplimiento de las metas de producción de la empresa. Una vez obtenidos los resultados de la presente investigación, se recomienda a la empresa D.I.T TELECOM, así como a las empresas privadas de la ciudad de Quito, considerar a la modalidad de Teletrabajo como una opción para mejorar su productividad laboral, en especial dentro del sector de provisión de servicios. (Rojas Jaramillo, 2016)

Con relación al tema de estudio presentamos la siguiente investigación en empresas del sector privado en la provincia de Santa Elena tomando como estudio de caso a la empresa Salinas Yacht Club, de tal manera que se analice si las prácticas del trabajo desde casa están generando resultados alentadores. La

metodología aplicada fue en base a una investigación exploratoria, para el levantamiento de información se implementó la encuesta dirigida a los empleados del área financiera de SYC. Entre los resultados, los empleados conocen de tecnología de información, la relación con los compañeros, proveedores y socios es buena pero no en su gran medida, mientras que, para los jefes es irregular la comunicación, los teletrabajadores no están del todo a gusto con su ambiente e infraestructura laboral, sin embargo, con el teletrabajo le permite pasar más tiempo en familia y desarrollar nuevas habilidades. (Soriano Figueroa 2020).

2.2 Marco Teórico

Teletrabajo:

De acuerdo con que lo expresa el ministerio de trabajo de Colombia se define como teletrabajo lo siguiente: "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". (Ley 1221 de 2008, Artículo 2).

Lesiones osteomusculares:

Las lesiones osteomusculares han sido especificadas como "un grupo de condiciones que involucra a los nervios, tendones, músculos y estructuras de soporte como los discos intervertebrales". A su vez, "precisa que las lesiones osteomusculares hacen parte de un grupo de condiciones relacionadas con el trabajo, porque ellas pueden ser causadas tanto por exposiciones ocupacionales como por exposiciones no ocupacionales." (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), Ramírez & Porras (2013).

Burn out:

El Síndrome de Burnout (SB), denominado también Síndrome de Desgaste Profesional (SDP), Psíquico o del Quemado (SQ), fue descrito por primera vez en 1961. “La definición clásica de burnout fue formulada por Maslach (1993), quien lo considera un síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, que puede ocurrir en individuos normales.” (Lovo, 2020, p. 112).

2.3 Marco normativo

En Colombia existen diferentes normativas que regulan el teletrabajo y todas sus variables tales como la Ley del Teletrabajo de 2008 y los decretos los decretos 884 del 2012 y 1227 de 2022, “la adopción intensa y sin preparación del teletrabajo y el trabajo remoto durante la pandemia generaron malas prácticas, tales como extensas jornadas, mensajes de los jefes en horarios extralaborales y problemas de salud y desbalance entre trabajo y tiempo libre. Por ello, los legisladores y el Ministerio de Trabajo impulsaron diversas leyes que complementan la Ley de 2008. En mayo de 2021 aprobaron la Ley 2088, de Trabajo en Casa, y meses después, en agosto, la Ley 2121, de Trabajo Remoto (que luego fue reglamentada con el Decreto 555). Adicionalmente, en enero de 2022 se aprobó la Ley 2191, conocida como la Ley de Desconexión Laboral.” (Hernández 2024)

3. METODOLOGÍA

3.1 Enfoque y alcance de la investigación

Para esta investigación se plantea un enfoque cuantitativo, teniendo en cuenta que se realizó la medición de la población afectada por el problema planteado. Con ello se buscaba determinar con cifras concretas que tan grave es la situación que se presenta en la población.

Por esta razón se hace relevante tomar un enfoque cuantitativo, en donde se abarquen temas que afectan a la población a nivel general y enfocarlo a lo particular, presentando porcentajes y valores que puedan soportar nuestro proyecto de investigación.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Definición de la población

Para este proyecto de investigación se determina que el universo o población con la que se trabajará con el cien por ciento de los trabajadores los cuales deben cumplir con las siguientes características

- Trabajadores que tengan una antigüedad igual o superior a 5 años.
- Trabajadores mayos de 30 años
- Trabajadores con hijos

Con la población delimitada por 100 trabajadores podemos hacer una caracterización del problema y así garantizar que nuestro proyecto de investigación tenga los suficientes de recursos para analizar y contrastar resultados.

3.2.2 Cálculo y selección de la muestra

EL muestreo fue por conveniencia y se aplicó la encuesta a un total de 60 trabajadores. Se tuvo en cuenta el genero y la edad, para la selección de la muestra.

3.3 Instrumento(s)

Como método de recolección de información para este proyecto de investigación, se utilizó una encuesta virtual creada con Microsoft forms para facilitar el diligenciamiento y entrega oportuna de la información.

3.4 Descripción de procedimientos

Se define utilizar el método de encuestas debido a que la empresa que es objeto de investigación tiene implementado el modelo de teletrabajo, por ello se hace más amigable para los trabajadores interactuar con una encuesta en formato Microsoft Forms, la cual se compartirá vía Email siendo la forma rápida de contacto para este tipo de modelos empresariales.

Al terminar la investigación se obtuvieron 60 encuestas con respuesta, lo que representa un 100 por ciento del total de personas encuestadas, se recopilaron los datos e información a medida que los sujetos objetos de la prueba enviaban sus formularios diligenciados y se procedió con el análisis de los datos obtenidos en las encuestas recibidas.

3.5 Análisis de información

Para este proyecto de investigación se realizará un tipo de análisis descriptivo, él nos permite estudiar los datos obtenidos y brindar diagnóstico sobre la situación objeto de estudio para este proyecto, brindando a los interesados una información fácil de digerir y permita la toma de decisiones de acuerdo con los resultados obtenidos.

3.6 Consideraciones éticas

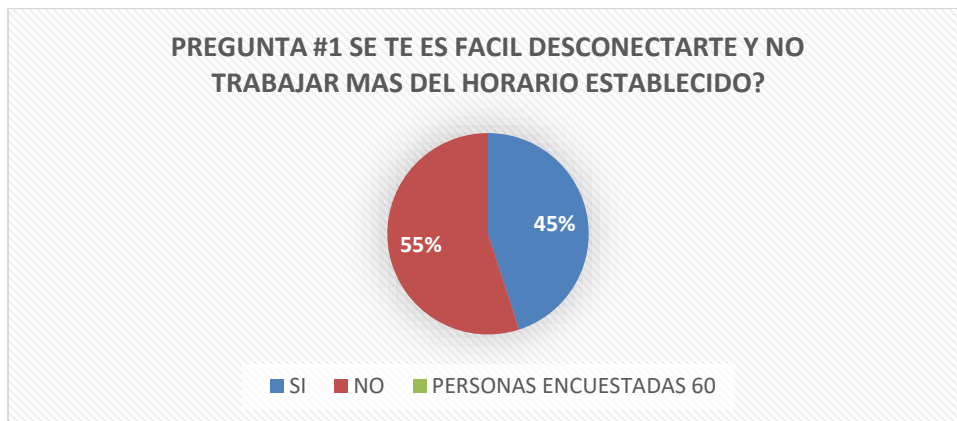
En aras de buscar la transparencia en los procesos de recolección de información para el proyecto en estudio y garantizar que la información recolectada muestre realmente el panorama en cuanto a la problemática que nos plantea, se hace una parte fundamental las consideraciones éticas. Con lo cual garantizaremos el respeto a las personas que hagan parte de este estudio.

Para la población que aporte información mediante el método seleccionado se dará garantías y confidencialidad, para que los datos que se consoliden tengan la mayor objetividad posible, se realizará de la manera más equitativa posible y no se verán vulnerados sus derechos.

4. RESULTADOS

A continuación, se detallan los resultados obtenidos para la encuesta aplicada a los trabajadores, realizada mediante Microsoft Forms y enviadas vía correo para su diligenciamiento.

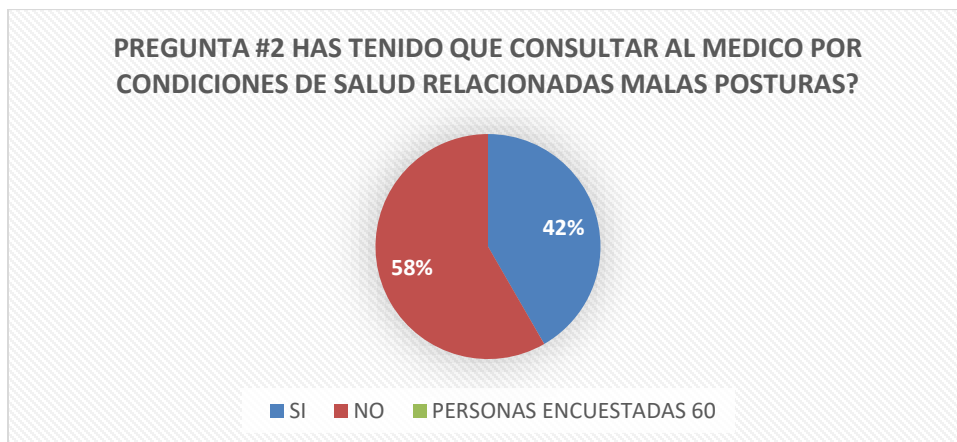
Figura 1. Percepción de desconexión laboral



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 1. Se puede observar que de un total de 60 personas a las que se le consultó sobre la facilidad de desconectarse y no trabajar mas del horario establecido, un 55% respondieron que NO y un 45% respondió que SI, esto nos muestra que, aunque se tengan políticas de desconexión los trabajadores por la facilidad que tienen en el hogar se quedan trabajando mas horas de las estipuladas en su horario laboral.

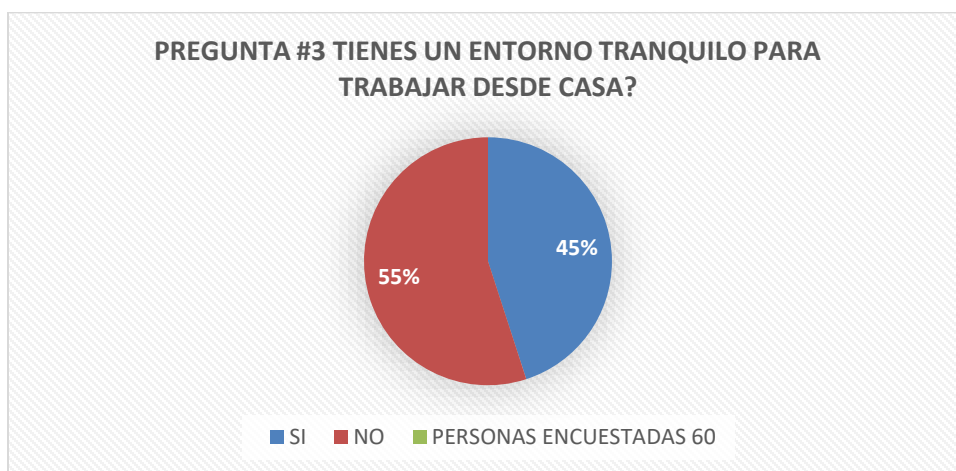
Figura 2: Condición de salud.



Fuente: Elaboración propia.

En esta figura se observa que el 58% de los trabajadores respondieron que no han consultado al médico por algún tema relacionado con malas posturas, aunque es una cifra considerable genera alarma que el 48% si haya tenido alguna razón para consultar, esto indica que están fallando las medidas tomadas para realizar actividades desde casa y no se tienen las condiciones ideales para trabajar por prolongados periodos de tiempo.

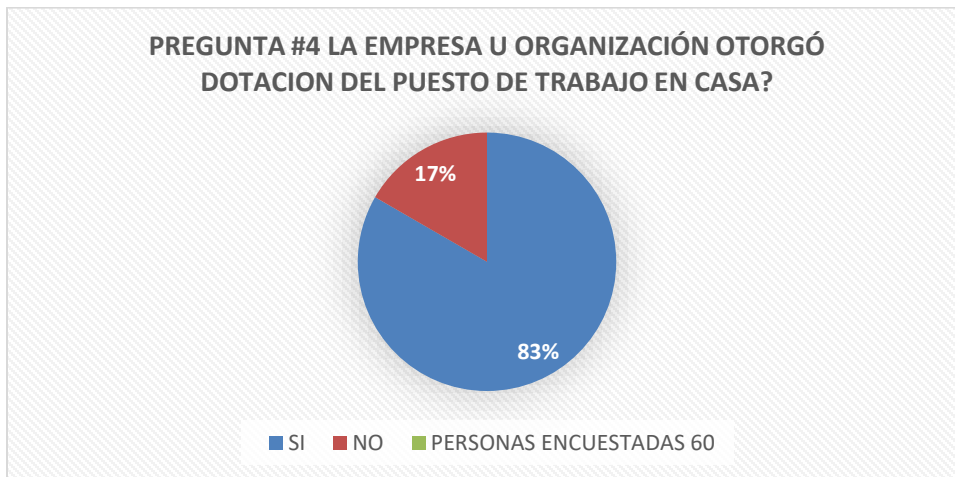
Figura 3: Entorno laboral.



Fuente: Elaboración propia.

La figura 3 muestra una pregunta que va enfocada al entorno en el que el teletrabajador realiza sus actividades, en ocasiones muchas personas no cuentan con un espacio dedicado solo al trabajo y que le permita estar aislado del entorno familiar, es por ello en el resultado se observa que un 45% de los encuestados respondió no tener un entorno tranquilo, ya sea porque debe realizar su trabajo desde el comedor de su casa, en una sala común o un espacio compartido.

Figura 4: Dotación empresarial.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 4 la pregunta va enfocada al compromiso que debe tener una empresa a la hora de implementar el teletrabajo, aun cuando un 83% de las personas encuestadas indicó haber recibido ayuda por parte de la empresa para adecuar su nuevo espacio de trabajo, un 17% respondió no haber recibido esta ayuda lo cual muestra que la empresa no cumple al 100% con sus responsabilidades y algunas personas han tenido que costear la adecuación de sus sitios de trabajo y algunos realizan actividades en puestos de trabajo en condiciones que no cumplen con lo establecido en materia de ergonomía, lo cual puede traer consecuencias a futuro.

5. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada a los teletrabajadores de una empresa ubicada en la ciudad de Medellín, se evidencia que, aunque existen políticas de desconexión establecidas por la organización y en algunos casos la empresa ayudó con la dotación de equipos para el puesto de trabajo, un alto porcentaje de los teletrabajadores reportó problemas osteomusculares y psicosociales tras la implementación del teletrabajo.

Este hallazgo se relaciona con un estudio presentado por la revista Vanguardia en España, basado en el informe "Bienestar y trabajo desde casa 22" de NFON. Según este informe, el 30% de los españoles manifestó haber experimentado una mayor carga laboral desde el inicio de la pandemia, aunque el 36% afirmó haber ganado tiempo para estar con su familia. Esto muestra una dualidad en la percepción del teletrabajo, mientras para algunos representó un alivio, para otros supuso un aumento en la carga laboral. Además, el estudio destaca una tendencia a la automedicación entre los trabajadores europeos, con un 34,4% de la población reportando haber consumido medicamentos sin receta.

Por otro lado, en Canadá, la empresa Nortel ha logrado implementar exitosamente una modalidad híbrida de teletrabajo, según la Canadian Telework Association. En esta modalidad, los trabajadores que no cuentan con instalaciones adecuadas en sus hogares pueden utilizar oficinas equipadas con los elementos necesarios para desempeñar sus actividades. Además, Nortel incentiva a sus empleados mediante el reconocimiento de logros y la oferta de oportunidades de crecimiento profesional. Estas estrategias han permitido a la empresa equilibrar el bienestar laboral con el desarrollo profesional, posicionándola como una de las pioneras en teletrabajo en Canadá y contribuyendo significativamente a su crecimiento organizacional.

6. CONCLUSIONES

Mediante el estudio realizado se identificó que el 100% de los trabajadores no tienen las condiciones ideales para realizar trabajo remoto y la empresa no les prestó apoyo económico para la dotación de sus lugares de trabajo.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los teletrabajadores, se analizó la información suministrada y los resultados obtenidos no fueron favorables, debido a que algunos trabajadores informaron tener problemas físicos y sicosociales posterior a la implementación del teletrabajo, porque no contaban con las herramientas y la dotación idónea para realizar sus actividades.

7. RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta el tipo de investigación que se desarrolló en este trabajo, la recomendación más importante es para la clasificación y codificación de la información, si se tiene un buen proceso de análisis de datos se pueden tomar decisiones de acuerdo con los resultados obtenidos, para el caso de esta investigación, se puede evidenciar que existen muchas falencias en la aplicación del teletrabajo, debido a que no se tiene un monitoreo y seguimiento a los trabajadores.

Una recomendación a nivel empresarial es que la organización, implemente brigadas de salud y haga un seguimiento periódico de las áreas de trabajo de sus empleados, para minimizar los casos que se presentan por malas posturas.

Se debe prestar acompañamiento sicosocial a los trabajadores, evitar que se realicen actividades fuera del horario normal de trabajo y establecer una política clara de desconexión laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bernal, C. A.** (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (pp. 126-140 y 160-166). Pearson Educación. EJEMPLO DE COMO DEBE QUEDAR
- Canadian Telework Association.** (2007). Telework in Canada
https://publications.gc.ca/collections/collection_2012/tc/T41-1-52-eng.pdf
- González, S., & Gómez, L.** (2023). Salud mental y teletrabajo: Un estudio en el contexto postpandemia. *Revista Internacional de Psicología Laboral*, 12(3), 213-230.
- Hernández, J.** (2024, enero 10). Teletrabajo en Colombia: Leyes y habilidades necesarias. *Revista Impactotic*. <https://impactotic.co/tecnologia/teletrabajo-en-colombia/>
- Ministerio de Trabajo.** (2008). *Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. <https://teletrabajo.gov.co/814/w3-article>
- Ministerio de Trabajo de Colombia.** (2022). *Estudio sobre la adopción de teletrabajo en el contexto de la pandemia*. Ministerio de Trabajo de Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co/>
- NFON.** (2022). Bienestar y trabajo desde casa 22
<https://www.tribunacontactcenter.com/informe-nfon-bienestar-y-trabajo-desde-casa-22-con367685>
- Lovo, J.** (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110-120.
- Organización Internacional del Trabajo.** (2004). *Los Trastornos Musculoesqueléticos en el Trabajo Definición*. Berlín, Alemania.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT).** (2021). *Teletrabajo en tiempos de pandemia: Desafíos ergonómicos y de salud mental*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/>
- Porras, P. A. V., Ramírez, M. E. O., & Porras, C. V.** (2013). Lesiones osteomusculares de miembros superiores y región lumbar: Caracterización demográfica y ocupacional.
- Sáez, R.** (2022, octubre 1). Cuando el teletrabajo se convierte en una pesadilla: Estrés, automedicación y aislamiento. *La Vanguardia*.
- Sáez, I.** (2020). Temas de investigación. En F. Avendaño (Coord.), *Quehaceres de la investigación* (pp. 25-46) Homo Sapiens Ediciones.
- Villegas Salazar, F.** (2024, enero). *Salud mental y teletrabajo* [PDF]. [://ccs.org.co/wp-content/uploads/2024/01/Salud-mental-y-teletrabajo-PS-403.pdf](https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2024/01/Salud-mental-y-teletrabajo-PS-403.pdf)