



Propuesta con estrategias para mitigar las desventajas del teletrabajo y optimizar la vivencia de los empleados y el rendimiento óptimo de la empresa.

Yurani Milena Mier Roca

Hekaterina Vivas Rojas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Diciembre 2024

Propuesta con estrategias para mitigar las desventajas del teletrabajo y optimizar la vivencia de los empleados y el rendimiento óptimo de la empresa.

Yurani Mier Roca

Hekaterina Vivas Rojas

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

Doctor en Tecnología Educativa

Sergio Zabala Vargas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos NRC 345

Diciembre 2024

## Contenido

Resumen.....	8
Abstract .....	9
Introducción .....	10
<b>1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>12</b>
1.1. Descripción del problema.....	12
1.2. La pregunta de investigación .....	15
1.3. Los objetivos de investigación.....	15
1.3.1. Objetivo general .....	15
1.3.2. Objetivos específicos .....	15
1.4. Justificación de la investigación .....	16
1.4.1. Delimitación del estudio.....	18
1.4.2. Factor temporal o período de la investigación.....	18
1.4.3. Factor demográfico y espacial.....	19
1.4.4. Línea de investigación .....	19
<b>2. MARCO DE REFERENCIA .....</b>	<b>20</b>
2.1. Marco teórico.....	20
2.2. Marco de antecedentes/ Estado de arte .....	22
2.3. Marco Legal.....	24
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>26</b>
3.1. Enfoque de la investigación .....	26
3.2. Diseño de la investigación .....	26
3.3. Población.....	27
3.4. Muestra .....	27
3.5. Relación de instrumentos de recolección .....	28
3.6. Procedimientos y análisis de los datos.....	29
3.7. Consideraciones éticas .....	37
3.8. Instrumentos de aceptación y autorización .....	38
<b>4. HIPÓTESIS .....</b>	<b>42</b>
4.1. Variables:.....	42
4.1.1. Independiente: .....	42
4.1.2. Dependiente:.....	42

4.2.	Planteamiento de la hipótesis.....	42
5.	RESULTADOS .....	44
5.1.	Resultados Encuesta y entrevistas .....	44
5.2.	Propuesta para el sector .....	65
5.3.	Discusión .....	67
6.	Conclusión.....	69
6.1.	Recomendaciones.....	71
	Referencias .....	74
	Anexos .....	81
	Modelo de entrevistas.....	86

## Lista de tablas

<b>Tabla 1.</b> Tabla de Excel.....	33
<b>Tabla 2.</b> Archivo importado a JASP.....	35
<b>Tabla 3.</b> Tablas de Frecuencias (Edad).....	44
<b>Tabla 4.</b> Frecuencias (Género).....	45
<b>Tabla 5.</b> Frecuencias (Campo Laboral).....	46
<b>Tabla 6.</b> Frecuencias (Años de Experiencia).....	47
<b>Tabla 7.</b> Frecuencias (horas de trabajo).....	48
<b>Tabla 8.</b> Frecuencias (Volumen de Trabajo). ....	49
<b>Tabla 9.</b> Frecuencias (Apoyo de la Empresa). ....	50
<b>Tabla 10.</b> Frecuencias (Productividad). ....	51
<b>Tabla 11.</b> Frecuencias (Salud Física).....	52
<b>Tabla 12.</b> Frecuencias (Disposición de lugar de trabajo). ....	53
<b>Tabla 13.</b> Frecuencias (Ergonomía). ....	54
<b>Tabla 14.</b> Frecuencias (Bienestar Mental). ....	55
<b>Tabla 15.</b> Frecuencias (Desconexión Laboral).....	56
<b>Tabla 16.</b> Frecuencias (Apoyo Emocional).....	57
<b>Tabla 17.</b> Frecuencias (Nivel de Productividad).....	58
<b>Tabla 18.</b> Frecuencias (Obstáculos).....	59

## Lista de gráficas

<b>Gráfica. 1</b> Estadística DANE.....	14
<b>Gráfica 2.</b> Excel (delimitando por comas) (*.csv).....	34
<b>Gráfica. 3.</b> Como guardar el documento.....	34
<b>Gráfica. 4.</b> Importando el archivo (*.csv). ....	35
<b>Gráfica. 5.</b> Cambio de Datos en JASP.....	36
<b>Gráfica. 6.</b> Cambio de Datos en JASP.....	36
<b>Gráfica. 7.</b> Resultado en graficas en JASP. ....	37
<b>Gráfica. 8.</b> Gráficos de distribuciones (Edad). ....	45
<b>Gráfica. 9.</b> Distribuciones (Género).....	45
<b>Gráfica. 10.</b> Distribuciones (Campo Laboral). ....	46
<b>Gráfica. 11.</b> Distribuciones (Años de Experiencia). ....	47
<b>Gráfica. 12.</b> Distribuciones (Horas de Trabajo).....	48
<b>Gráfica. 13.</b> Distribuciones (Volumen de Trabajo).....	49
<b>Gráfica. 14.</b> Distribuciones (Apoyo de la Empresa).....	50
<b>Gráfica 15.</b> Distribuciones (Productividad) .....	51
<b>Gráfica 16.</b> Distribuciones (Salud Física). ....	52
<b>Gráfica 17.</b> Distribuciones (Disposición de lugar de trabajo) .....	53
<b>Gráfica 18.</b> Distribuciones (Ergonomía).....	54
<b>Gráfica 19.</b> Distribuciones (Bienestar Mental).....	55
<b>Gráfica 20.</b> Distribuciones (Desconexión Laboral). ....	56
<b>Gráfica 21.</b> Distribuciones (Apoyo Emocional).....	57
<b>Gráfica 22.</b> Distribuciones (Nivel de Productividad). ....	58
<b>Gráfica 23.</b> Distribuciones (Obstáculos). ....	59

**Lista de anexos**

1. Modelo de encuestas.....	81
2. Modelo de entrevista.....	86

## Resumen

Este estudio concluye que el teletrabajo en Colombia, impulsado por avances tecnológicos y la necesidad de adaptarse a desafíos como la pandemia, se ha consolidado como una modalidad laboral clave. Sin embargo, enfrenta importantes retos relacionados con la ergonomía, la salud mental y las condiciones laborales. Este estudio analiza cómo estas limitaciones afectan a los teletrabajadores colombianos y propone soluciones para mitigar sus impactos.

El problema central radica en que un alto porcentaje de empleados realiza sus actividades en entornos laborales domésticos con deficiencias ergonómicas y sin condiciones adecuadas, lo que compromete su salud y desempeño. A esto se suma el aislamiento laboral, que ha incrementado el estrés y disminuido la satisfacción de los teletrabajadores.

Con un enfoque metodológico mixto, se realizó una revisión exhaustiva de la literatura y se aplicaron encuestas y entrevistas a empleados de distintos sectores. Los resultados muestran que el 30% de los teletrabajadores trabaja en espacios con carencias ergonómicas, lo que ha provocado problemas de salud como dolores musculoesqueléticos. Además, el 70% experimenta aislamiento laboral, afectando su bienestar psicológico, mientras que el 80% reporta problemas físicos frecuentes, como dolor de espalda y fatiga visual.

En este contexto, el teletrabajo enfrenta desafíos estructurales y sociales, especialmente en hogares no preparados para esta modalidad. Este estudio subraya la necesidad urgente de implementar políticas públicas que mejoren las condiciones de los empleados, proporcionen recursos tecnológicos y desarrollen estrategias para reducir el aislamiento laboral y fomentar entornos laborales más saludables en el hogar.

## **Abstract**

This study concludes that teleworking in Colombia, driven by technological advances and the need to adapt to challenges such as the pandemic, has become a key work modality. However, it faces significant challenges related to ergonomics, mental health, and working conditions. This study analyzes how these limitations affect Colombian teleworkers and proposes solutions to mitigate their impacts.

The central problem lies in the fact that a high percentage of employees carry out their activities in home work environments with ergonomic deficiencies and inadequate conditions, compromising their health and performance. Added to this is workplace isolation, which has increased stress and decreased teleworkers' job satisfaction.

Using a mixed-method approach, a comprehensive review of the literature was conducted, and surveys and interviews were applied to employees from various sectors. The results show that 30% of teleworkers operate in spaces with ergonomic deficiencies, leading to health problems such as musculoskeletal pain. Furthermore, 70% experience workplace isolation, affecting their psychological well-being, while 80% frequently report physical issues such as back pain and visual fatigue.

In this context, teleworking faces structural and social challenges, particularly in households unprepared for this modality. This study highlights the urgent need to implement public policies to improve employee conditions, provide technological resources, and develop strategies to reduce workplace isolation and promote healthier home work environments.

## Introducción

El teletrabajo, “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”, (Artículo 2, Ley 1221 de 2008). En los últimos tiempos, este concepto ha adquirido una notable relevancia a nivel global y, de manera especial, en Colombia, especialmente a raíz de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Ante esta situación, el gobierno nacional emitió la “Circular 0018 el 10 de marzo de 2020” (Ministerio de salud y protección social, 2020) y tanto las entidades privadas como públicas decidieron implementar el Teletrabajo como una estrategia fundamental para mantener sus actividades.

Este enfoque de trabajo, que permite a los empleados desempeñar sus tareas desde casa, promete varias ventajas, tales como mayor flexibilidad en los horarios, reducción de gastos en transporte y una mejor conciliación entre la vida personal y profesional. Sin embargo, en conjunto con estas ventajas, también emergen una serie de desventajas que impactan tanto las condiciones laborales como el bienestar de los trabajadores. En Colombia, la adopción del teletrabajo ha sido gradual, aunque no ha estado libre de desafíos, especialmente en cuestiones que abarcan la salud mental, el estado físico, la carga excesiva de trabajo y la carencia de una infraestructura adecuada en los hogares para llevar a cabo estas actividades.

El propósito de esta investigación es examinar las desventajas laborales y de salud asociadas al teletrabajo en Colombia, un fenómeno que está aumentando en el país. A través de 6 capítulos se expondrá la anterior problemática:

Inicialmente en el capítulo 1 se realizará el análisis del problema, se han detectado diversas desventajas que afectan de manera directa la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores colombianos. Estas desventajas no solo se restringen únicamente a la salud física y mental, sino que también afectan las condiciones laborales. Esto incluye la imposibilidad de separar la vida personal de la profesional, la carga excesiva de trabajo, el aislamiento social, el incremento de trastornos musculoesqueléticos y el estrés. Posteriormente en el capítulo 2, mediante un marco de referencia y los estudios más actuales sobre el teletrabajo, se evidencian las dificultades para lograr un balance adecuado entre la vida profesional y la personal, así como los problemas de salud que surgen por condiciones inadecuadas en el hogar, tales como el sedentarismo, la postura inadecuada y los trastornos psicológicos.

Para el capítulo 3, se definirá la metodología empleada la cual se centrará en las desventajas laborales y de salud asociadas al teletrabajo en Colombia. Se llevará a cabo una investigación tanto descriptiva como analítica, utilizando un enfoque mixto que integrará técnicas cualitativas y cuantitativas. Se realizarán encuestas y entrevistas a empleados colombianos que están desempeñando teletrabajo, con el objetivo de recopilar información directa sobre sus vivencias y opiniones en relación con las desventajas laborales y de salud vinculadas a esta forma de trabajo. En el capítulo 4 se expondrá la siguiente hipótesis, argumentando sus variables y el planteamiento de esta: “El trabajo a distancia genera un aumento en la carga laboral y complica la capacidad de desconectar del empleo, lo que impacta de manera desfavorable las condiciones laborales de los teletrabajadores en Colombia”.

Para culminar con el capítulo 5 y capítulo 6, con los resultados y posteriormente las conclusiones obtenidas se espera ofrecer soluciones viables y basadas en datos que promuevan un entorno laboral más saludable y eficiente, contribuyendo de esta manera a un ambiente remoto más sostenible y justo en Colombia.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción del problema

El teletrabajo ha ganado popularidad en todo el mundo, especialmente tras la pandemia de COVID-19. Si bien presenta múltiples beneficios, como mayor flexibilidad, también conlleva diversas desventajas tanto en el ámbito laboral como en el de la salud (García, L., & Martínez, P. 2023).

La problemática del teletrabajo a nivel internacional se centra en sus desventajas laborales y de salubridad, entre los principales desafíos detectados se encuentran el aislamiento social, el estrés, el agotamiento emocional y los conflictos entre la vida laboral y personal. Investigaciones indican que aproximadamente el 30% de los teletrabajadores han reportado niveles significativos de estrés y ansiedad, relacionados con un desajuste entre el trabajo y el hogar, así como con el aislamiento social prolongado. Adicionalmente, la carga de trabajo excesiva, el sedentarismo y las lesiones musculoesqueléticas han aumentado, atribuibles al uso prolongado de dispositivos tecnológicos en entornos de trabajo improvisados en el hogar (Pérez, J., & Ramírez, L. 2022).

Las necesidades a nivel internacional para enfrentar estas cuestiones requieren la creación de políticas integrales que destaquen la importancia de la salud física y mental de los trabajadores que laboran a distancia. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) proponen iniciativas como el suministro de apoyo psicosocial, la promoción de ambientes ergonómicos y saludables, así como la definición de límites claros entre la vida laboral y personal. Asimismo, es crucial adoptar enfoques que consideren la equidad de género para prevenir que el teletrabajo incremente desigualdades actuales, particularmente aquellas asociadas a las responsabilidades domésticas no remuneradas que suelen impactar más a las mujeres.

Particularmente en Colombia, el teletrabajo se define “como una forma de trabajo que se realiza utilizando tecnologías de la información y la comunicación para mantener contacto entre el trabajador y la empresa, sin necesidad de estar físicamente en la oficina”. Esta forma de organización laboral está regulada por la Ley 1221 de 2008 (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

El teletrabajo es más común en actividades donde la presencia física no es necesaria, como en el sector de las comunicaciones. Trabajar desde casa permite al empleado un trabajo

efectivo, participar en reuniones virtuales y tomar decisiones en vivo. Sus ventajas incluyen la conciliación entre vida laboral y personal, autonomía, ahorro de tiempo en prepararse, en la puntualidad y desplazamientos, reducción de riesgos de accidentes, impacto ambiental y mejora en los lazos familiares y de vecindario al estar más presente en casa, (González, M., & López, R. 2021).

Para las organizaciones, el teletrabajo se ha convertido en una modalidad de trabajo cada vez más popular gracias a los avances tecnológicos. El internet es en una gran herramienta que permite a los usuarios conectarse desde cualquier lugar, lo que ha llevado a muchas empresas a ofrecer condiciones laborales más favorables para aumentar la productividad, disminuir costos operacionales y aumento de la eficacia en los métodos laborales.

Por consiguiente, podemos inferir y recalcar las múltiples ventajas del teletrabajo las cuales benefician tanto al empleado como al ente económico. Sin embargo, esta modalidad de trabajo puede llevar a comportamientos sedentarios que aumentan el riesgo de lesiones musculoesqueléticas y enfermedades como problemas emocionales, obesidad, diabetes y enfermedades cardiovasculares, debido a la disminución de actividad física. “Según la OMS, tras la pandemia, entre el 80 y 90% de las personas sufren dolores de espalda debido a descuidar su postura al sentarse frente a una computadora todo el día durante su horario laboral con escritorios en mal estado, asientos inadecuados y poca luminosidad, los cuales desencadenan riesgos y enfermedades que van deteriorando la calidad de vida”, (Organización Mundial de la Salud, 2021). Esto sin incluir otras desventajas para el trabajador como, la dificultad para ordenarse con las tareas del hogar y del trabajo en un mismo ambiente, desvinculación del empleado con la organización y su organigrama, aislamiento diario, nula actividad en equipo y descuido en su imagen personal.

Con referencia a las empresas, entre las desventajas destacamos, poco control y supervisión del trabajo, deterioro de la eficacia de trabajo, pocas habilidades en sus empleados al no tener acceso a los programas de formación educativa, poca seguridad y confidencialidad al entregar información delicada.

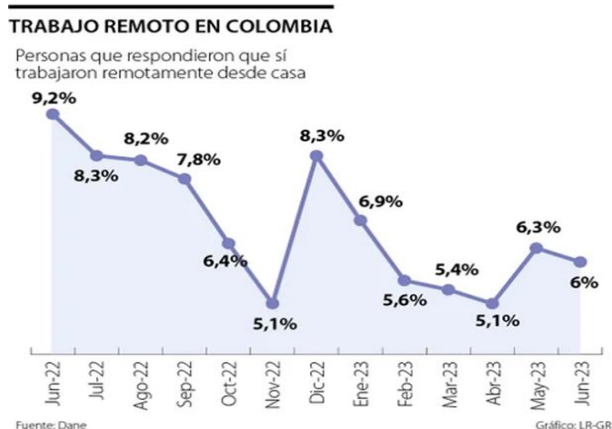
Estadísticamente hablando, el teletrabajo brinda flexibilidad y facilita la conciliación trabajo-familia, pero puede conllevar riesgos que afecten la salud del trabajador. Es importante tener en cuenta la salud y seguridad laboral en la interacción con el ambiente laboral. El teletrabajo puede tener desventajas relacionadas con la dificultad de delimitar las horas de trabajo, lo que lleva a trabajar largas jornadas. Esto puede provocar sobrecarga de trabajo durante el día y la noche debido a un mal manejo de la autonomía en horarios. “Según la

autora Julia Ticona advierte que el teletrabajo exagera las desigualdades sociales, especialmente para quienes carecen de recursos adecuados como equipos tecnológicos y espacios ergonómicos. Además, destaca que las mujeres suelen enfrentar mayores dificultades debido a la carga de trabajo doméstico no remunerado” (Ticona, J. 2020).

“Según el Quinto Estudio de Percepción y Penetración del teletrabajo en Colombia en 2020, hubo un aumento significativo en empresas que implementaron esta modalidad, llegando a un total de 209.173 teletrabajadores en el país. Además, el Sexto Estudio de 2021 reveló que el 41% de entidades del Estado ya habían adoptado el teletrabajo, mostrando un avance respecto al estudio anterior”, (MinTic & Corporación Colombia Digital, 2020).

Sin embargo, “según el DANE, las cifras de teletrabajo han disminuido en los últimos meses. La última Encuesta de Pulso Social (figura 1) realizada en junio 2023 mostró que solo el 6% de los encuestados afirmaron haber trabajado remotamente desde casa. El informe histórico de la entidad muestra que el 9,2% de las personas trabajaban desde casa en junio de 2022. Aunque ha fluctuado, el último reporte indica que pocos siguen llevando a cabo esta actividad debido a todas las desventajas que se desglosan”, (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 2023). Observemos la imagen estadística:

**Gráfica. 1 Estadística DANE**



*Encuesta realizada por el DANE 2023.*

La República. (2023, 12). "Al menos 6% de los trabajadores están teletrabajando en Colombia, según el Dane". *La República*.

Con base en la información proporcionada, se proponen parámetros para suavizar estos

riesgos laborales para que el empleado y la empresa no se afecten como consecuencia de una baja supervisión y vigilancia. Es crucial implementar estas medidas preventivas como reuniones regulares para mantener la comunicación con la empresa, con la creación de programas de formación tecnológica para los empleados, promover el sentido de pertenencia y prevenir problemas derivados del aislamiento. Además, es importante establecer un horario flexible adaptado a las necesidades del teletrabajador para evitar la sobrecarga laboral. Se recomienda tomar pausas activas, como realizar ejercicios de yoga y pilates, cada dos horas para contrarrestar los efectos de la nueva normalidad. Se sugiere priorizar las pausas cortas y frecuentes, en lugar de largas, para evitar la fatiga y mantener un ritmo de trabajo saludable.

En resumen, aplicar medidas preventivas adecuadas es fundamental para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores que realizan teletrabajo y para el resultado óptimo de la compañía, quien depende de su recurso humano para operar con éxito.

## **1.2. La pregunta de investigación**

¿Como una propuesta con estrategias y recomendaciones para la gestión del teletrabajo, puede mejorar la productividad de los empleados, aprovechar al máximo las herramientas tecnológicas y dinamizar las tareas en Colombia?

## **1.3. Los objetivos de investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Proponer estrategias y recomendaciones para la gestión efectiva del teletrabajo en Colombia, con el fin de mejorar la productividad de los empleados, optimizar el uso de las herramientas tecnológicas y dinamizar las tareas laborales en el entorno remoto.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar y analizar las condiciones del teletrabajo en Colombia.
- Estimar cómo las desventajas del teletrabajo influyen en la productividad, competencia y eficacia de los trabajadores y la empresa, el uso de la infraestructura tecnológica, el impacto en la salud física y mental y el clima laboral.
- Promover políticas de bienestar en el trabajo que favorezcan horarios flexibles y promuevan un balance adecuado entre la vida personal y profesional, buscando así mejorar la motivación, la satisfacción y la productividad de los empleados.

- Plantear soluciones, recursos y estrategias para aminorar las desventajas del teletrabajo y optimizar la vivencia de los empleados y el rendimiento óptimo de la empresa.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

La implementación de opciones laborales protegió a los trabajadores durante la pandemia del covid-19, evitando el estancamiento de las operaciones, mejoro la seguridad física y motivación de los empleados, aumentando la productividad y favoreciendo a la empresa en términos de costos. La implementación del teletrabajo ha transformado la forma en la que las organizaciones operan en un mundo globalizado y tecnológico, según los reportes de “MySammy, firma consultora en soluciones para el teletrabajo, el 20% del total de la población mundial teletrabaja, y entre este porcentaje, el 84% de los teletrabajadores lo hace al menos una vez al mes y al menos un 10% del mismo total ejecuta sus tareas diariamente desde su hogar o el lugar de su elección diariamente” (Mintic, 2013). Esto ha obligado a las organizaciones amoldarse rápidamente a los cambios, creando un impacto relevante en los empleados tanto a nivel psicológico como en la rutina laboral.

En la actualidad los avances tecnológicos aprueban a los empleados trabajar desde casa con agrado y eficiencia utilizando herramientas y programas básicos para mejorar la productividad de la empresa, entres estos encontramos Google drive, confluence Jira, asana Skype, dashlane, entre otras. Las anteriores favorecen la comunicación interna y externa, son fáciles de usar y se pueden utilizar en cualquier dispositivo con conexión a internet.

El teletrabajo favorece tanto a los empleados como a las organizaciones, minorando costos, aumentando la productividad y perfeccionando la eficiencia de los procesos, agregando valor a una ventaja competitiva. “Para Baruch el teletrabajo permite a los empleados evitar los desplazamientos diarios, reduciendo el estrés asociado al tráfico y al tiempo perdido. También facilita que los trabajadores organicen su entorno laboral para maximizar su comodidad y eficiencia, lo que incrementa la satisfacción personal” (Baruch, 2001). Sin embargo, teniendo como base los apartados anteriores es importante examinar las ventajas y desventajas de los modelos de trabajo remoto para empleadores y empleados. Colombia también ha apadrinado esta modalidad y reglamenta estas formas de contratación para avalar el cumplimiento del código laboral.

Para obtener los objetivos de la presente investigación se desplegarán a lo largo de todo el contexto herramientas administrativas como la matriz DOFA, la matriz PESTEL, el árbol

del problema y la matriz de riesgos. Como requisito indispensable en la materia investigativa se realizarán entrevistas a gerentes de organizaciones y al área de gestión humana, encuestas a los empleados y diferentes mediciones para calcular la efectividad del teletrabajo, acudiendo así a la justificación por medio de métodos y técnicas específicas para la gestión y desarrollo del proyecto.

Enfatizando hacia la práctica, la investigación es relevante para las empresas que actualmente están adoptando el teletrabajo como modalidad laboral y por ende tomar decisiones de control y mejoría para su adopción. Como la empresa Spotify, la plataforma de música en streaming ha adoptado un modelo de trabajo flexible y remoto, permitiendo que sus empleados trabajen desde cualquier lugar (Jack, 2021).

En el desarrollo del proyecto se analizarán las desventajas del teletrabajo en Colombia y sus aspectos desfavorables en el progreso de las funciones para los empleados y las empresas en la actualidad. Estadísticamente 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. En Colombia el Quinto Estudio de Percepción y Penetración del teletrabajo realizado en 2020 registró que 17.253 empresas lo habían implementado, llegando a un número de 209.173 teletrabajadores en el país, lo que significó un aumento de más de 86 mil teletrabajadores, comparado con el estudio realizado en 2018, (Teletrabajo, 2023).

Por esto la justificación de este proyecto se enmarca en los siguientes criterios:

Carácter académico, este proyecto se origina a causa de la necesidad de indagar las desventajas en la modalidad de teletrabajo, debido a situaciones y afectaciones similares con respecto a esta temática en nuestros ámbitos laborales como investigadoras. Así mismos los principales beneficiarios del proyecto somos las creadoras quienes seremos favorecidas por el proceso de investigación al adquirir información significativa que nos permitirá crecer como especialistas en Gerencia de Proyectos. Adicional nos suministrará la preparación suficiente, habilidades indispensables y capacidades sociales para integrarnos al mercado profesional actual, (Mier, Y., & Vivas, H. 2024).

Ámbito social, la aplicación del teletrabajo puede originar un impacto importante en la calidad de vida de los empleados, a partir de la siguiente investigación se destacaran ciertas desventajas sociales debido al aislamiento y falta de interacción diaria la cual puede desencadenar sentimientos de soledad, comunicación débil entre las áreas de la organización

debido a la distancia las interacciones se reducen, la cultura organizacional puede verse afectada sin la presencia física de sus integrantes, falta de ergonomía al no contar con un entorno óptimo laboral la cual minoriza la productividad y la falta de control y supervisión que involucra el rendimiento. Gracias a estos aspectos negativos se busca mitigar e implementar ciertas destrezas como darle valor a la comunicación efectiva entre las partes involucradas y establecer políticas concisas para nivelar el trabajo y la vida personal, (Mier, Y., & Vivas. H. 2024).

Aportes a los beneficiarios, inicialmente los más favorecidos en esta investigación son las empresas y empleados que en la actualidad están presentando inconvenientes en el desarrollo del teletrabajo, recibiendo las bases y alternativas para analizar desde el campo práctico que están implementando o están dejando a un lado en el ejercicio de esta modalidad de trabajo. Sin duda alguna se ofrecerá directrices y sugerencias que sean viables y factibles para adoptar de manera óptima este método de operación, (Mier, Y., & Vivas, H. 2024).

Concluimos que en la realización de este estudio identificamos un tema relevante por indagar. De él se desglosarán los parámetros e identificación de las áreas por mejorar en las organizaciones, la toma de decisiones, la prevención de problemas a futuro y mejorar la competitividad con referencia al teletrabajo en las organizaciones.

#### **1.4.1. Delimitación del estudio**

Esta investigación estará centrada en analizar la implementación del teletrabajo como método de trabajo para las organizaciones, principalmente en aquellas empresas que en la actualidad han presentado inconvenientes en la adopción de esta metodología de trabajo y como consecuencia afectaciones en los empleados.

A continuación, esta investigación tendrá las siguientes limitaciones:

#### **1.4.2. Factor temporal o período de la investigación**

El análisis se concentrará en el período comprendido entre mayo de 2024 y diciembre de 2024. Este período se considera suficiente para sujetar y valorar los datos oportunos y

acertados para el desarrollo de la investigación.

#### **1.4.3. Factor demográfico y espacial**

El estudio se dirigirá a nivel nacional en la república de Colombia como objeto de investigación, así mismo se profundizará acerca de las desventajas del teletrabajo en varias empresas en diferentes ciudades del país, así mismo se complementará con las debilidades y amenazas al utilizar esta modalidad laboral en las organizaciones actuales. Facilitando como resultado identificar oportunidades y fortalezas para adoptar medidas de control y mejoramiento.

#### **1.4.4. Línea de investigación**

El argumento de investigación pertenece a la línea de gestión organizacional, específicamente en el área de gestión humana y gerencia. Esta investigación se distribuye con las áreas antes mencionadas para optimizar la competitividad, el cumplimiento de las metas de la organización y las condiciones laborales de los empleados.

## 2. MARCO DE REFERENCIA

Teniendo en cuenta en la contextualización, los marcos de referencia son la columna de la investigación el cual se identifican las teorías que abarcan un proyecto, a continuación, se relacionara los componentes generales que redireccionan frente a la problemática expuesta, “*Desventajas laborales y de salubridad en los empleados y organizaciones por teletrabajo en Colombia*”:

### 2.1. Marco teórico

El teletrabajo se ha convertido en parte esencial para las empresas y para las personas que lo practican en Colombia, especialmente desde la pandemia de COVID-19 que fue el impulso para que las empresas no detuvieran sus actividades. No obstante, el cambio del entorno laboral también con lleva a sus desventajas tanto para los empleados como para las empresas.

- Desventajas para las empresas:
  - a. Control y supervisión: Las empresas se vieron en un gran desafío con el teletrabajo ya que tuvieron que reinventarse para poder controlar y supervisar el rendimiento de sus empleados con el trabajo desde casa.
  - b. Costos adicionales: La mayoría de las empresas vieron necesario el suministro de herramientas y equipos a sus empleados para que continuaran con sus labores desde casa, el cual genero costos adicionales.
  - c. Seguridad y ciberseguridad: El trabajo desde casa hizo que el riesgo de confidencialidad fuera mayor para las empresas, ya que los empleados utilizan dispositivos y redes no seguras.
- Desventajas para los empleados:
  - a. Falta de interacción y aislamiento: La falta de interacción con los colegas y compañeros de trabajo puede llevar a sentirse como aislamiento, ya que puede afectar en lo negativo a la salud mental y emocional de los trabajadores.
  - b. Deficiencia ergonómica: El área de trabajo es muy esencial, ya que sin el espacio adecuado se pueden generar varias afectaciones de salud, como dolor de cuello, espalda y muñecas por equipos y mobiliario no ergonómicos.
  - c. Desconexión: Los problemas de desconexión entre la vida laboral y la personal se puede convertir en un problema, ya que al finalizar el día es dificultoso el desconectarse.

Teniendo en cuenta lo anterior, trabajar desde casa puede tener algunas ventajas y desventajas tanto para las empresas como para los empleados en Colombia. Hay que mencionar las desventajas para proteger el bienestar y/o salud de los trabajadores y productividad efectiva de la empresa.

### **2.2.1 Marco conceptual**

**Teletrabajo**, también conocido como trabajo en casa o trabajo remoto y en Colombia el teletrabajo su definición es encontrada en 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” (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

**Teletrabajador**, como la palabra lo dice, es la persona que trabaja y realiza sus actividades laborales de manera remota o en casa por medio de tecnologías. Siendo el teletrabajo la modalidad laboral más común entre las personas y las empresas, teniendo en cuenta el avance tecnológico. La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que el teletrabajo es una subcategoría del concepto más amplio de “trabajo a distancia”, (Silva, M., & Pavón, F. 2022).

**Ergonomía**, palabra menos practicada y el problema más recurrente entre las personas al realizar sus actividades laborales desde casa, teniendo en cuenta que es la ciencia encargada de diseñar los lugares de trabajo de acuerdo a las relaciones que tienen entre el hombre y el espacio de trabajo. "La ergonomía tiene como principal objetivo crear condiciones laborales que favorezcan la salud, el bienestar y la eficiencia humana, adaptando el ambiente y las tareas de trabajo a las capacidades físicas y cognitivas del trabajador." (Karwowski, 2006).

**Tecnología**, es la herramienta fundamental para el desarrollo de las actividades y labores, siendo las tecnologías el canal primordial como los computadores, teléfonos inteligentes, videoconferencias, la tecnología artificial y demás. Sin dejar atrás que es el facilitador para la comunicación entre el trabajador de manera remota y los equipos de la empresa. Por Tecnología se entiende un conjunto de conocimientos de base científica que permite describir, explicar, diseñar y aplicar soluciones técnicas a problemas prácticos de forma sistemática y racional, (Miguel Ángel Quintanilla, 1998).

**Entorno laboral**, El entorno laboral abarca todos los factores, tanto materiales como humanos, que pueden afectar las actividades cotidianas de un empleo. Esto incluye aspectos como el horario, las condiciones de seguridad e higiene del lugar de trabajo. Maslach señala

“que un clima laboral negativo puede contribuir al agotamiento y el estrés laboral, disminuyendo la productividad y el bienestar de los empleados”, (Maslach, C. 2017).

**Empleado**, "El empleado es una persona que tiene un vínculo formal con la organización, ya sea a tiempo completo o parcial, y que desempeña tareas específicas bajo la dirección de un superior, recibiendo una compensación económica" (Idalberto Chiavenato, 2005).

**Aislamiento laboral**, “El aislamiento laboral es un estado en el cual el trabajador carece de las interacciones sociales necesarias para el desarrollo de sus tareas, lo que afecta su sentido de pertenencia, su motivación y su satisfacción laboral”. Chiavenato, en su obra sobre administración y comportamiento organizacional expone este concepto (Chiavenato, 2011).

## 2.2. Marco de antecedentes/ Estado de arte

Para el desarrollo de esta investigación se llevó a cabo una búsqueda de literatura en los últimos 5 años. La ecuación de búsqueda utilizada: “Trabajos académicos de investigación sobre las desventajas del teletrabajo” OR “Trabajos investigativos sobre el teletrabajo” OR “Repositorios sobre el teletrabajo”. Esto se revisó en Google, repositorios universitarios y diferentes revistas nacionales.

De acuerdo con González (2019), uno de los aspectos más importantes que afectan negativamente al teletrabajo son las deficientes condiciones ergonómicas. Su investigación reveló que la ausencia de mobiliario apropiado y de un ambiente físico adecuado para el trabajo a distancia provoca un aumento en los problemas musculoesqueléticos, tales como dolores en la espalda, cuello y hombros, entre los teletrabajadores en Colombia. Asimismo, muchos de estos trabajadores carecen del conocimiento necesario para optimizar su postura y estructurar su espacio laboral de forma correcta.

El informe de Mendoza y Torres (2019) subraya la insuficiente regulación sobre las condiciones del teletrabajo en Colombia, particularmente en lo que respecta a la salud y el bienestar de los empleados. Los autores señalan que, a pesar de los intentos legislativos para establecer normativas sobre el teletrabajo, todavía persisten lagunas legales en lo que concierne a la obligación de asegurar condiciones ergonómicas adecuadas y a la salvaguarda de los derechos laborales en este formato de trabajo.

Un análisis llevado a cabo por Álvarez (2020) investiga el impacto psicológico

del teletrabajo en Colombia, subrayando las consecuencias adversas en la salud emocional de los empleados, sobre todo en aquellos que no cuentan con un entorno propicio para laborar desde sus hogares. Se observó que numerosos trabajadores sufrieron elevadas tasas de ansiedad, depresión y fatiga, relacionadas con la escasez de interacción social, la presión por cumplir con plazos y las extensas jornadas laborales.

El trabajo remoto y sus repercusiones en la salud física y mental: Un estudio llevado a cabo por López (2020) examina cómo el teletrabajo afecta la salud de los trabajadores en Colombia. El autor señala que, si bien esta modalidad laboral puede brindar ventajas como mayor flexibilidad y ahorro de tiempo, ha traído consigo efectos adversos en la salud, entre ellos, molestias musculares, cansancio visual y estrés. López enfatiza que la carencia de condiciones ergonómicas en los lugares de trabajo y el aislamiento social juegan un papel fundamental en la aparición de estos problemas de salud.

En un análisis más general, Martínez y López (2021) investigan las leyes y políticas públicas que impactan el teletrabajo en Colombia. Su investigación indica que, si bien en años recientes se han establecido normativas para regular el teletrabajo y salvaguardar los derechos laborales, persisten deficiencias en la garantía de condiciones de trabajo óptimas. Esto resulta en que numerosos teletrabajadores enfrentan desventajas en aspectos relacionados con la salud y el bienestar.

La investigación realizada por Gutiérrez (2021) examina la presencia del agotamiento profesional (burnout) en empleados colombianos que laboran desde casa. Los hallazgos de Gutiérrez revelan que el desgaste emocional y la fatiga mental son frecuentes entre quienes trabajan en modalidad de teletrabajo, esto se debe a la dificultad de establecer límites entre el ámbito laboral y el doméstico, así como a la sobrecarga de tareas diarias sin un adecuado periodo de descanso.

Ramírez y Rodríguez (2021) llevan a cabo un estudio sobre las condiciones laborales en el ámbito del teletrabajo en Colombia, examinando su impacto en la productividad de los empleados. Según los autores, la carga excesiva de trabajo y la falta de separación entre la vida personal y la profesional tienen un efecto adverso en ambas, perjudicando tanto las condiciones de trabajo como la productividad, lo cual genera un ambiente laboral más estresante.

La investigación realizada por Pérez y Castro (2021) examina la influencia de las desigualdades socioeconómicas en la posibilidad de que los teletrabajadores

colombianos cuenten con condiciones laborales adecuadas. Según los autores, los empleados pertenecientes a sectores con menos recursos no disponen de la tecnología necesaria, mobiliario ergonómico ni un entorno apropiado para desempeñar sus labores desde el hogar, lo que agrava sus desventajas en el ámbito laboral y de salud.

En su estudio acerca del teletrabajo y la cohesión social en Colombia, Pérez y Díaz (2022) exploran el impacto del teletrabajo en las interacciones sociales y la integración de los equipos. Los investigadores sostienen que, si bien el teletrabajo puede proporcionar mayor flexibilidad en los horarios, la escasez de contacto físico regular con colegas y superiores disminuye las posibilidades de colaboración y provoca sensaciones de aislamiento, lo que podría resultar en una menor cohesión y eficacia dentro del grupo de trabajo.

Un análisis efectuado por Hernández (2022) examina cómo la tecnología afecta las condiciones laborales de los teletrabajadores en Colombia. Según el autor, la utilización excesiva de aparatos tecnológicos y la obligación de estar en continuo contacto con las plataformas laborales provocan fatiga visual, cefaleas y un incremento en la ansiedad. Asimismo, se ha detectado un aumento en los trastornos posturales a causa del uso prolongado de computadoras y dispositivos que carecen de condiciones ergonómicas apropiadas.

### **2.3 Marco Legal**

En Colombia, el teletrabajo se encuentra respaldado por la siguiente Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, promoviendo y estableciendo los principios fundamentales que se deben tener al momento de realizar esta modalidad de trabajo, teniendo en cuenta que en muchos casos se vulneran los principios (igualdad, voluntariedad) si dejar atrás la importancia que ha tomado esta modalidad laboral en los últimos años en las empresas y/u organizaciones.

#### ***Ley 1221 de 2008***

Establece el reconocimiento del teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores. Ley 1221 de 2008, (Congreso de la República, 2008).

**Decreto 884 de 2012**

Garantiza la igualdad laboral entre el trabajador y la empresa y/u organización pública o privada, que practican la modalidad de teletrabajo, regulando los entornos laborales en los que se realizan.

- “1. Promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones mediante la promoción, difusión y fomento del teletrabajo.*
- 2. Promover e impulsar la cultura del teletrabajo en el país, a través de planes y programas de promoción y difusión del teletrabajo incrementando el uso y apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*
- 3. Promover la inclusión laboral de población con discapacidad mediante el teletrabajo, a través del acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto entre el trabajador y la empresa.*
- 4. Apoyar al Ministerio del Trabajo en la formulación de planes y programas que incentiven la implementación de prácticas de teletrabajo.” (Artículo 13. Acciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - Decreto 884 de 2012*

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Enfoque de la investigación**

La investigación sobre las desventajas del teletrabajo en Colombia necesita adoptar un enfoque mixto que contemple diversas dimensiones con el fin de ofrecer una visión precisa y detallada del fenómeno a desarrollar. Es crucial que la investigación sea sólida y abarque tanto aspectos cuantitativos como cualitativos para lograr una comprensión exhaustiva de los desafíos del teletrabajo en este país. Mediante la combinación de encuestas, entrevistas, grupos de discusión y revisión de documentos, es posible recopilar datos diversos y enriquecedores que permitan llevar a cabo un análisis profundo y proponer soluciones prácticas y eficaces.

#### **3.2. Diseño de la investigación**

Para el presente proyecto el tipo de investigación será descriptiva y exploratoria para identificar y describir las desventajas del teletrabajo desde diferentes perspectivas y explorar nuevas áreas de investigación en el contexto colombiano.

El enfoque metodológico será mixto con la utilización de métodos tanto cuantitativos como cualitativos para obtener una comprensión completa de las desventajas laborales y de salubridad del teletrabajo en Colombia.

Para el método cuantitativo el objetivo es conseguir datos estadísticos que permitan obtener datos estadísticos para identificar y medir la magnitud de las desventajas del teletrabajo. Esto se logrará a través de encuestas o entrevistas estructuradas con preguntas cerradas a los teletrabajadores en Colombia y empleadores.

En el método cualitativo se pretende comprender en detalle las vivencias y puntos de vista personales de los trabajadores con esta modalidad de trabajo. Se realizarán grupos focales, revisión documental de empresas que adopten esta metodología de trabajo, recopilación de datos estadísticos y observación a los participantes en sus actividades y el entorno laboral.

### 3.3. Población

La población elegida para el desarrollo de la presente investigación se centralizo en Colombia en todas las regiones urbana y rural. Por ende, el contexto elegido hace énfasis a una población finita.

La población colombiana actualmente está habitada por 51.609.000 personas según el DANE de este porcentaje para enero de 2024 se establece que 22 millones de habitantes se incluyen en la categoría de económicamente activa de los sectores públicos y privados incluyendo todos los niveles jerárquicos.

El segmento al cual nos queremos enfocar directamente es el de teletrabajadores en Colombia el cual arroja una cifra del 10% en la actualidad de todo el grupo de la población activa y ocupada laboralmente, es decir, que la población de interés para el estudio sería de aproximadamente 2.200.000 personas.

### 3.4. Muestra

El volumen de la muestra obedece al tamaño de la población y del nivel de confianza y margen de error esperados. Para el proyecto se establece utilizar el método de muestreo por cuotas, a través de su estudio cuidadoso basada en características relevantes, se puede lograr una muestra que refleje de modo más puntual la diversidad y complejidad del contexto, es importante recalcar que es de tipo no probabilístico. Esta muestra se realizará a través de encuestas en línea o de forma física a trabajadores anteriormente elegidos a través de base de datos empresariales o colaboraciones con empresas con la modalidad del teletrabajo.

A continuación, se determinará el tamaño de la muestra teniendo en cuenta las siguientes variables:

1. Se estima que hay 2.200.000 de teletrabajadores en Colombia.
2. Nivel de confianza del 95% ( $Z=1.96$ ).
3. Margen de error del 5%.
4. Relación considerada de la población que muestra la característica de interés: 50%

( $p = 0.5$ )

$$n = (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5) / (0.05)^2 \approx 384 \text{ teletrabajadores.}$$

Como la población es finita se puede ajustar al tamaño arrojado por la muestra:

$$384 / 1 + (384 - 1) / 2.200.000 = 383 \text{ teletrabajadores}$$

Para el estudio sobre las desventajas del teletrabajo en Colombia, con una población

estimada de 2,200,000 de teletrabajadores, un nivel de confianza del 95%, y un margen de error del 5%, el tamaño de la muestra debería ser de aproximadamente 383 teletrabajadores.

Para la realización de las encuestas y entrevistas se aplicarán a 30 teletrabajadores para así acotar el alcance de la muestra anterior mencionada.

### 3.5. Relación de instrumentos de recolección

**Encuestas cuantitativas:** La investigación sobre las desventajas del teletrabajo en Colombia se basará en encuestas cuantitativas que permitirán recoger datos estadísticos clave sobre las percepciones y experiencias de los teletrabajadores. El objetivo es obtener información representativa sobre cómo estos trabajadores perciben las condiciones laborales asociadas al teletrabajo. Para ello, se diseñará un conjunto de preguntas que abordarán aspectos como la sobrecarga de tareas, las dificultades de comunicación, la desconexión, la desmotivación laboral, los problemas de salud derivados del teletrabajo y el uso de herramientas ergonómicas. La encuesta se estructurará en 16 preguntas distribuidas en 6 secciones, buscando que cada respuesta proporcione datos relevantes que faciliten un análisis exhaustivo de los problemas más comunes. El formato de la encuesta se incluirá en los anexos de la investigación, garantizando que la recolección de datos sea sistemática y organizada para extraer conclusiones precisas y representativas de la situación que enfrentan los teletrabajadores en el país.

**Entrevistas Cualitativas:** El objetivo de las entrevistas es lograr una comprensión profunda de las experiencias y percepciones individuales de los teletrabajadores respecto al trabajo remoto. Este enfoque permitirá crear un ambiente de diálogo abierto, en el que los entrevistados puedan expresar de manera detallada sus reflexiones y vivencias sobre las desventajas del teletrabajo, sus efectos en la salud y las condiciones laborales. Las entrevistas se centrarán en explorar aspectos subjetivos y específicos de este fenómeno, con el fin de obtener información sobre los problemas de salud que los teletrabajadores experimentan, así como si las condiciones laborales desde casa afectan su productividad.

Además, los participantes podrán compartir sus opiniones sobre las ventajas y desventajas de la modalidad de teletrabajo. La estructura de las entrevistas incluirá 19 preguntas organizadas en 6 secciones, buscando captar una amplia variedad de perspectivas. El formato de las entrevistas se incluirá en los anexos de la investigación, lo que garantizará

que el proceso de recopilación de información sea coherente y facilite un análisis exhaustivo de los impactos del teletrabajo en la vida de los trabajadores.

### **3.6. Procedimientos y análisis de los datos.**

Este análisis debe ser integral y riguroso para proporcionar resultados válidos y significativos. Aterrizando los métodos elegidos podemos detallarlos de la siguiente manera:

#### **Elaboración encuestas:**

- Las encuestas se distribuirán entre una muestra representativa de teletrabajadores, se utilizará un cuestionario estructurado, generalmente con preguntas cerradas (respuestas de opción múltiple).
- Estas se realizarán en línea (por ejemplo, a través de formularios de Google, encuestas por correo electrónico a los empleados). Se les Informara a los participantes sobre la confidencialidad de las respuestas y obtener su consentimiento para participar.
- Las preguntas serán claras y precisas. Abordaran específicamente las áreas de interés de la investigación, tales como: condiciones laborales, problemas de salud y percepción del trabajo.
- A medida que los participantes completen el formulario, sus respuestas se guardarán automáticamente en la sección de Respuestas del formulario. Seguidamente se exportarán las respuestas a una hoja de cálculo de Google Sheets. Las respuestas se organizarán por cada pregunta, y se podrá ver todas las respuestas de manera estructurada. Si hay preguntas abiertas, se reflejara el texto completo de cada respuesta. Por último, se organizarán las respuestas en una hoja de cálculo en Excel, luego se importará a Jasp y en esta se crearán las tablas y gráficas pertinentes.

#### **Elaboración de entrevistas:**

- Son más abiertas y flexibles, permitiendo explorar libremente el tema.
- Se elegirán empleados que tengan experiencia en el teletrabajo. Es importante garantizar la confidencialidad de las respuestas, especialmente cuando se traten temas sensibles, como condiciones de salud.
- Preguntas que aborden tanto las desventajas laborales (como la productividad, la comunicación, la desconexión) como las desventajas relacionadas con la salud (ergonomía,

estrés, problemas musculoesqueléticos).

- Se realizarán de forma presencial al visitar a las empresas o por videollamadas, en un lugar tranquilo sin interrupciones. Se harán las preguntas y las respuestas se organizarán en un archivo de Excel, luego se importará esta información a Jasp y en esta se crearán las tablas y gráficas pertinentes.

### **Recolección y codificación de datos:**

Este proceso incluye la detección de las fuentes de información, las técnicas para su recopilación, las diferentes categorías de datos y los pasos necesarios para su limpieza y preparación. A continuación, se presenta un esquema destinado a estructurar y examinar dicha información.

Importante resaltar:

### **Organización y codificación de los datos:**

Resumen del flujo de trabajo:

1. Crear la encuesta en Google Forms.
2. Recolectar las respuestas y verlas en Google Forms.
3. Exportar las respuestas a Google Sheets.
4. Descargar el archivo de Sheets a Excel.
5. Organizar y limpiar los datos en Excel.
6. Importar el archivo de Excel a JASP.
7. Realizar análisis descriptivos e inferenciales en JASP.
8. Generar gráficos y exportar los resultados.

### **Datos Demográficos de los Empleados y Organizaciones**

**Origen:** Se realizaron encuestas dirigidas a empleados y empleadores en varios sectores de Colombia, prestando particular atención a aquellos en industrias que han sido significativamente impactadas por el teletrabajo, tales como los sectores educativos, tecnológico, servicios y de construcción.

**Método de Recolección:** Cuestionarios distribuidos en línea a través de plataformas de encuestas (Google Forms). La información obtenida se analiza a través de elementos estadísticos en Microsoft Excel.

**Preparación y Limpieza:** Suprimir registros que estén incompletos o que se repitan.

- Asignar códigos a variables delicadas para salvaguardar la privacidad de quienes participan en la encuesta.

### **Condiciones Laborales Antes y Durante el Teletrabajo**

**Origen:** Realización de entrevistas exhaustivas con empleados y análisis de datos secundarios provenientes de informes laborales en Colombia.

**Método de Recolección:** Preguntas estructuradas en entrevistas o encuestas. La información obtenida se analiza a través de elementos estadísticos en Microsoft Excel.

**Preparación y Limpieza:** Análisis de datos textuales mediante metodologías de procesamiento de lenguaje natural para reconocer patrones y temas repetitivos en las respuestas.

### **Aspectos de Salud Física y Mental**

**Origen:** Encuestas dirigidas a trabajadores acerca de su opinión sobre el bienestar físico y mental mientras realizan sus labores desde casa.

**Método de Recolección:** Encuestas de autoevaluación relacionados con el bienestar físico (como dolor de espalda, problemas visuales, fatiga, etc.) y psicológico (incluyendo estrés, ansiedad, depresión). La información obtenida se analiza a través de elementos estadísticos en Microsoft Excel.

**Preparación y Limpieza:** Normalización de las respuestas para facilitar la comparación entre diversas escalas de medición

### **Desventajas Organizacionales y Productividad**

**Origen:** Información obtenida a partir de reportes corporativos, indicadores de rendimiento y sondeos a empresas respecto al efecto del teletrabajo.

**Método de Recolección:** Encuestas a empleadores sobre su percepción de cambios en la productividad. La información obtenida se analiza a través de elementos estadísticos en Microsoft Excel.

**Preparación y Limpieza:** Evaluación de tendencias mediante el análisis de series temporales antes y durante la implementación del teletrabajo.

### **Aspectos Legales y de Seguridad Laboral**

**Origen:** Encuestas acerca del entendimiento y la adherencia a las regulaciones laborales en el contexto del teletrabajo.

**Método de Recolección:** Encuestas realizadas a trabajadores y empleadores acerca de su comprensión y opinión sobre estas regulaciones. La información obtenida se analiza a través de elementos estadísticos en Microsoft Excel.

**Preparación y Limpieza:** Estudio de textos sobre opiniones jurídicas y comparaciones de la conformidad normativa entre diversas organizaciones.

### **Factores Socioeconómicos y del Entorno del Trabajador**

**Origen:** Cuestionarios sobre el entorno de trabajo en casa.

**Método de Recolección:** Encuestas acerca de las condiciones en el hogar, la disponibilidad de servicios (como electricidad e internet) y la situación del espacio y el ruido. La información obtenida se analiza a través de elementos estadísticos en Microsoft Excel.

**Preparación y Limpieza:** Análisis de respuestas libres para detectar restricciones particulares del entorno físico.

### **Tipos de análisis de datos:**

Para las encuestas y entrevistas se tendrán en cuenta el siguiente análisis:

1. Preparación de los datos: limpia los datos eliminando respuestas incompletas o duplicadas.
2. Análisis descriptivo: Calcular frecuencias, porcentajes, medias, medianas y desviaciones estándar.

3. Análisis inferencial: Comparaciones entre grupos, correlaciones, pruebas de independencia.

4. Análisis de preguntas abiertas: Codificar las respuestas, identificar patrones y tendencias cualitativas.

5. Interpretación de resultados: Relacionar los hallazgos con los objetivos de investigación.

6. Presentación de resultados: Organiza los hallazgos en un informe con tablas, gráficos y análisis breve por respuesta.

### Grafica codificación de datos

La herramienta seleccionada para la elaboración de la codificación de datos es “JASP” el permite el tratamiento de los datos obtenidos.

A continuación, se realizará una breve explicación de cómo se realizó la herramienta en la investigación una vez exportado los resultados de Google Sheets.

- a. Lo primero que se debe realizar es la tabla en Excel, de acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta realizada, teniendo en cuenta que los a cada respuesta de le debe dar una nomenclatura de manera numérica (*tabla 1*), poniendo en la primera fila las preguntas realizadas.

**Tabla 1.** Tabla de Excel

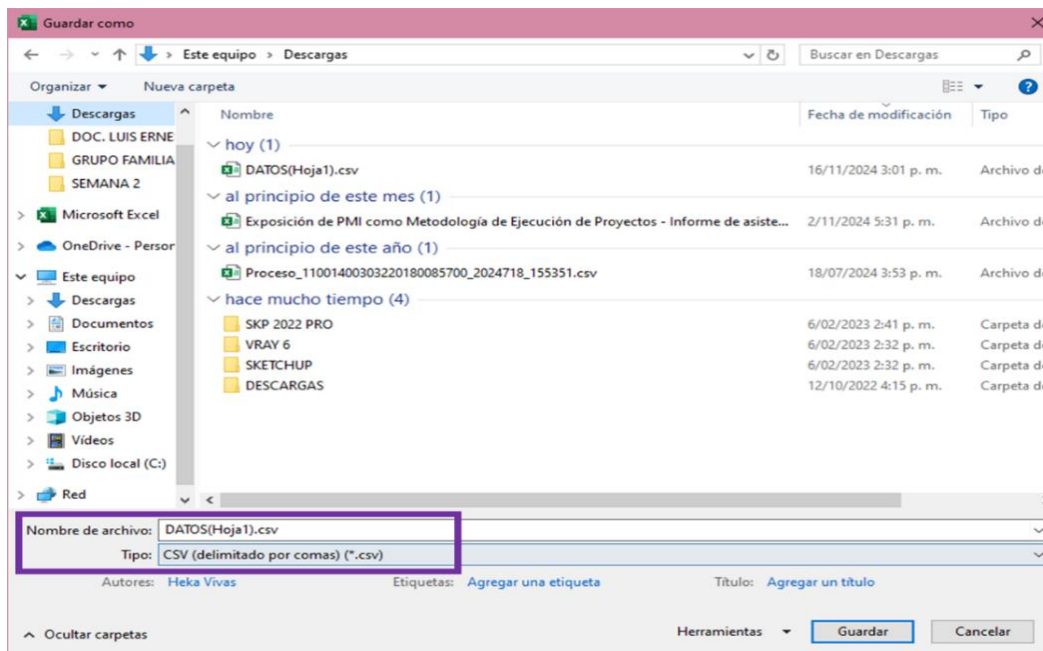
Participante	Edad	Genero	Campo Labo	Años de exp	Cuántas ho	¿Considera	¿Ha recibido	¿Siente que	Desde el inic	¿Dispone en	¿Le ha propc	¿Ha observa	¿Cree usted	¿Su empresa	¿De qué mar	¿Qué
1	1	1	1	2	4	4	1	3	1	3	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	3	2	3	1	1	3	3	1	3	1	2	5	5
3	4	1	5	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	5	5
4	5	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3
5	5	3	1	4	4	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2
6	4	1	1	1	2	2	3	1	3	1	1	2	1	3	1	4
7	1	2	5	3	1	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2
8	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	5
9	3	2	6	1	2	3	2	1	3	1	2	2	1	2	3	3
10	4	1	6	2	3	1	1	3	1	2	1	2	2	2	4	4
11	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3
12	2	1	5	2	4	4	1	3	2	3	2	2	1	1	2	2
13	5	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	3	3
14	3	1	2	1	4	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1
15	5	1	6	2	1	4	1	1	2	2	1	3	1	2	4	4
16	2	1	1	4	3	1	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3
17	3	1	4	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	4	4
18	1	2	2	2	3	1	1	3	1	3	2	2	1	2	3	3
19	4	1	6	3	2	3	2	3	1	2	2	4	3	2	3	3
20	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	1	4	1	1	1	1
21	2	1	5	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3	3
22	2	2	5	4	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2
23	4	1	1	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	4	4
24	3	2	6	2	2	2	1	3	1	2	2	3	1	2	3	3
25	2	1	3	1	3	1	1	2	3	3	2	4	1	2	3	3
26	4	1	5	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	4	4

Fuente: Elaboración propia.

- b. Luego se debe guardar (*figura 2*), el documento con los datos de la investigación

realizada, en Excel (delimitando por comas) (\*.csv), siendo esto muy necesario para realizar la exportación al programa JASP.

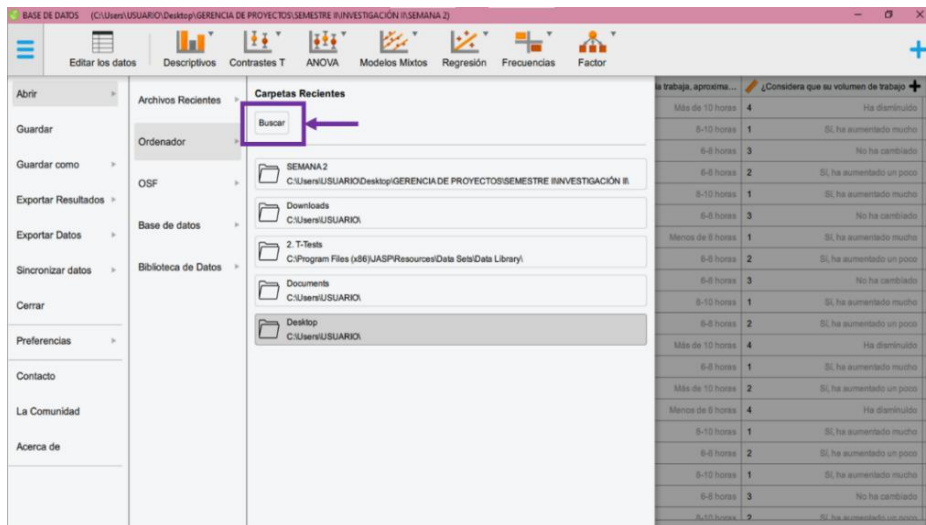
### Gráfica 2. Excel (delimitando por comas) (\*.csv).



Fuente: Elaboración propia.

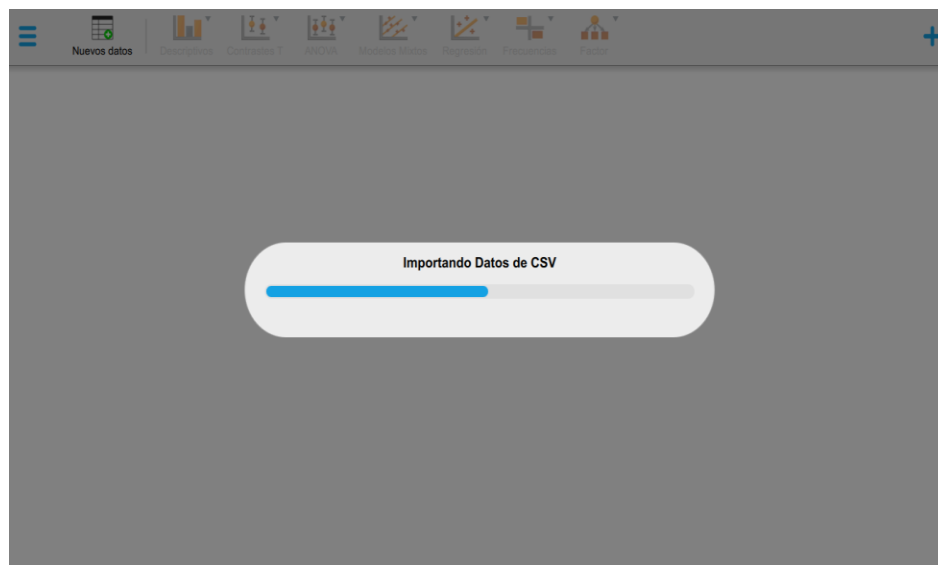
c. Una vez guardado, se abre el programa y carga el documento desde la ubicación en el cual se haya guardado.

### Gráfica 3. Como guardar el documento.



Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica. 4.** Importando el archivo (\*.csv).



Fuente: Elaboración propia.

b. Una vez importado el archivo (csv) en JASP se refleja la tabulación realizada en Excel (Figura 7) en la pantalla principal.

**Tabla 2.** Archivo importado a JASP.

	Participantes	Edad	Genero	Campo Laboral	A.os de experiencia (Actual)	.Cu.antas horas al día trabaja, aproximada...	Considera que su volumen de trabajo h...	Ha recibido alg.n apoyo de s
1	1	1	1	1	2	4	4	1
2	2	2	2	3	2	3	1	1
3	3	4	1	5	3	2	3	2
4	4	5	2	2	1	2	2	1
5	5	3	1	4	4	3	1	1
6	6	4	1	1	2	2	3	1
7	7	1	2	5	3	1	1	2
8	8	2	1	2	3	2	2	1
9	9	3	2	6	1	2	3	2
10	10	4	1	6	2	3	1	1
11	11	3	2	1	3	2	2	2
12	12	2	1	5	2	4	4	1
13	13	5	2	2	3	2	1	2
14	14	3	1	2	1	4	2	1
15	15	5	1	6	2	1	4	1
16	16	2	1	1	4	3	1	2
17	17	3	1	4	3	2	2	1
18	18	1	2	2	2	3	1	1
19	19	4	1	6	3	2	3	2
20	20	3	2	2	1	3	2	2

Fuente: Elaboración propia.

c. Luego se debe de realizar el cambio de numeración a letras de acuerdo con las opciones de respuestas de la encuesta realizada.

**Gráfica. 5.** Cambio de Datos en JASP.

Filtrar	Valor	Etiqueta
<input checked="" type="checkbox"/>	1	Menos de 25 años
<input checked="" type="checkbox"/>	2	25-34 años
<input checked="" type="checkbox"/>	3	35-44 años
<input checked="" type="checkbox"/>	4	45-54 años
<input checked="" type="checkbox"/>	5	55 años o más

Participantes	Edad	Genero	Campo Laboral	Años de experiencia (Actual)	¿Cuantas horas al día trabaja, aproximadamente?	¿Considera que su volumen de trabajo?
1	1	Masculino	1	1	2	4
2	2	Femenino	2	3	2	3
3	3	Masculino	1	5	3	2
4	4	Femenino	2	2	1	2
5	5	Masculino	1	4	4	3
6	6	Masculino	1	1	2	3
7	7	Femenino	2	5	3	1
8	8	Masculino	1	2	3	2
9	9	Femenino	2	6	1	2
10	10	Masculino	1	6	2	3
11	11	Femenino	2	1	3	2

Fuente: Elaboración propia.

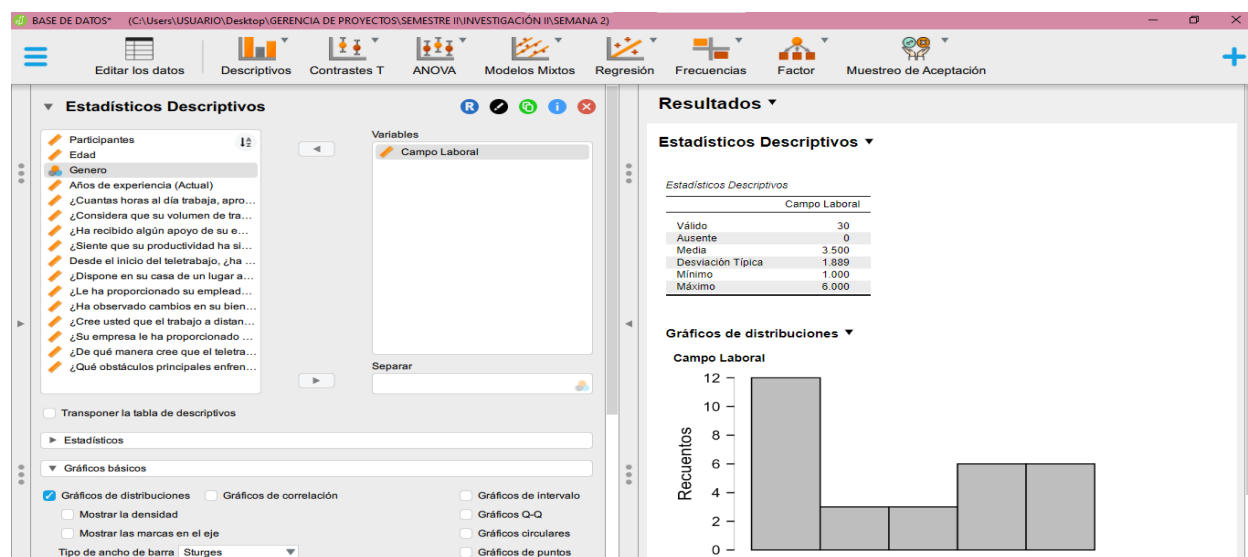
d. Una vez ajustados los datos en el programa, se debe guardar la base de datos en JASP, y realizado esto el documento.

**Gráfica. 6.** Cambio de Datos en JASP.

Fuente: Elaboración propia.

e. Guardando el archivo en JASP, es apropiado para la realización de las gráficas necesarias para el análisis de los datos.

**Gráfica. 7.** Resultado en graficas en JASP.



Fuente: *Elaboración propia.*

### 3.7. Consideraciones éticas

El actual proyecto de investigación acerca de las desventajas laborales y de salubridad del teletrabajo en Colombia se cimentará en abordar diversas consideraciones éticas con el fin de velar por el bienestar de los participantes, la integridad de los datos y la validez del estudio. Inicialmente se practicará el proceso de consentimiento voluntario, aclarando a todos los participantes que su colaboración es completamente opcional y que tienen la libertad de abandonar la investigación en cualquier momento sin consecuencias. Además, se les brindará información detallada sobre el propósito del estudio, los procedimientos a seguir, los posibles riesgos y beneficios, así como la confidencialidad de los datos recopilados.

Para esta última se garantizará que la información personal de los participantes será tratada con absoluta reserva y privacidad.

Consecutivamente se identificará y evaluará posibles riesgos para los participantes, tales como estrés emocional o invasión de la privacidad, y si es el caso se adoptarán medidas para minimizarlos. Se mantendrá una comunicación clara y honesta con los participantes

sobre el propósito del estudio, los procedimientos y cómo se utilizarán los datos. Así mismo nos aseguraremos de que las publicaciones derivadas del estudio sean transparentes en cuanto a la metodología y los hallazgos.

Las fuentes bibliográficas empleadas en las cuales se asienta el desarrollo del proyecto tendrán su oportuna citación.

Nosotros como investigadores consideramos que abordar estas consideraciones éticas de manera detallada y rigurosa es esencial para llevar a cabo una investigación sobre las desventajas del teletrabajo en Colombia de manera responsable y respetuosa. Al garantizar la protección y el bienestar de los participantes, así como la integridad de los datos, buscamos obtener resultados válidos y significativos que contribuyan al conocimiento y mejoren las prácticas relacionadas con el teletrabajo en el país.

### **3.8. Instrumentos de aceptación y autorización**

#### **Instrumento de aceptación para entrevistas**

Objetivo de la entrevista:

El propósito de esta entrevista es examinar las desventajas en el ámbito laboral y de salud que conlleva el teletrabajo en Colombia, con el objetivo de adquirir una comprensión detallada de los efectos que esta forma de trabajo provoca en los empleados, tanto en lo que respecta a sus condiciones laborales como a su bienestar físico y mental.

Consentimiento informado: Por favor, lea y firme este formulario de consentimiento para participar en la entrevista.

Voluntariedad de la participación

Reconozco que mi involucramiento en esta entrevista es opcional y que tengo la libertad de optar por no participar o retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto influya de ninguna forma en mi relación con los investigadores o la institución.

Confidencialidad

Soy consciente de que toda la información que brinde será manejada con estricta

confidencialidad y se destinará únicamente a fines de investigación. Ningún dato personal identificable será compartido sin mi autorización.

#### Propósito de la investigación

Acepto que los datos recopilados durante esta entrevista se emplearán para examinar las desventajas laborales y sanitarias del trabajo remoto en Colombia, con el propósito de formular recomendaciones fundamentadas en los hallazgos.

#### Grabación de la entrevista

Al firmar, doy mi consentimiento para que la entrevista sea grabada en formato de audio y/o video (según sea necesario) únicamente con el fin de facilitar el análisis de las respuestas dadas.

#### Derechos del participante

Entiendo que puedo decidir no responder cualquier pregunta que no desee responder, y que mi participación no afectará mis derechos.

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Nombre completo del participante: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma del investigador: \_\_\_\_\_

Nombre del investigador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

#### **Instrumento de aceptación para encuestas**

##### Objetivo de la encuesta:

El objetivo de esta encuesta es examinar las desventajas en el ámbito laboral y en la salud que enfrentan los trabajadores colombianos que están en teletrabajo. La intención es profundizar en la comprensión de los impactos de esta forma de trabajo en su bienestar y en sus condiciones laborales.

##### Voluntariedad de la participación:

Al finalizar esta encuesta, manifiesto que mi participación es completamente

opcional y que tengo la libertad de detenerme o salir de la encuesta en cualquier momento sin que ello tenga repercusiones.

**Confidencialidad:**

Toda la información recogida en esta encuesta se manejará con el más alto grado de confidencialidad. Ninguna información personal será empleada para propósitos diferentes a los definidos en esta investigación. Los resultados se mostrarán de manera consolidada, asegurando la anonimidad de los participantes.

**Propósito de la encuesta:**

La información recolectada a través de esta encuesta busca analizar cómo el teletrabajo influye en las condiciones laborales y la salud de los trabajadores remotos en Colombia, con el fin de detectar áreas que puedan ser optimizadas y brindar sugerencias a las entidades organizacionales y a las políticas públicas.

**Consentimiento para uso de datos:**

Acepto que mis respuestas sean empleadas para los objetivos de esta investigación y que puedan ser incorporadas en los informes de resultados, garantizando que no se divulgue ninguna información personal que permita identificarme.

**Tiempo estimado:**

Estimo que completar esta encuesta tomará aproximadamente [30 minutos]. Mi participación es completamente anónima.

**Derechos del participante:**

Entiendo que no soy obligado a responder todas las preguntas y que puedo dejar en blanco cualquier pregunta que no desee responder.

Marque con una "X" para confirmar su aceptación:

He leído y comprendido la información proporcionada en este formulario.

Consiento participar en esta encuesta bajo las condiciones descritas.

Firma del participante: (Si es en formato papel) \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma del investigador: (Si es en formato papel) \_\_\_\_\_

Nombre del investigador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## 4. HIPÓTESIS

Hipótesis: El trabajo a distancia genera un aumento en la carga laboral y complica la capacidad de desconectar del empleo, lo que impacta de manera desfavorable las condiciones laborales de los teletrabajadores en Colombia.

Justificación: El teletrabajo frecuentemente presenta el desafío de definir límites claros entre la vida profesional y la personal, lo que puede resultar en una carga excesiva de trabajo. Los empleados pueden experimentar la presión de estar en constante disponibilidad o de realizar tareas fuera de su horario habitual, lo que repercute en su equilibrio entre la vida personal y laboral. Esta situación puede influir de manera adversa en la motivación, el bienestar emocional y la productividad en general.

### 4.1. Variables:

#### 4.1.1. Independiente:

(Teletrabajo) esta es la variable que se manipula o considera como el factor de estudio, ya que es la modalidad laboral en cuestión (trabajo remoto frente a trabajo presencial).

#### 4.1.2. Dependiente:

(Condiciones laborales) mide cómo las condiciones laborales se ven alteradas por la modalidad de trabajo, específicamente en términos de sobrecarga de tareas, dificultad para desconectar, equilibrio entre vida personal y laboral.

### 4.2. Planteamiento de la hipótesis

El teletrabajo, impulsado principalmente por la digitalización e intensificado en los últimos años por la crisis sanitaria del COVID-19, ha alterado de manera considerable las dinámicas laborales en Colombia. Aunque esta forma de trabajo ofrece beneficios como horarios flexibles y la oportunidad de laborar desde cualquier ubicación, también ha generado retos significativos, sobre todo en lo que concierne a la separación entre la vida personal y la vida profesional.

Dentro del contexto de Colombia, las condiciones laborales a menudo se ven afectadas por aspectos como la ausencia de una normativa clara, la cultura de estar siempre disponible y las desigualdades en el acceso a la tecnología. En este sentido, el teletrabajo podría estar provocando un incremento en la sensación de carga laboral entre los trabajadores. Esto se relaciona con la tendencia a prolongar las jornadas de trabajo más allá del horario establecido, lo que dificulta la desconexión del empleo.

La permanente conexión a dispositivos electrónicos, tales como computadoras y teléfonos móviles, permite que las obligaciones laborales se expandan a horas que no son de trabajo, lo que genera en los empleados una sensación de presión para estar siempre disponibles. Esta situación no solo aumenta el tiempo invertido en las tareas laborales, sino que también impacta negativamente en la calidad del tiempo libre, el descanso y las interacciones personales.

Además, esta dinámica puede tener un efecto adverso en el bienestar tanto mental como físico de aquellos que trabajan a distancia, incrementando sus niveles de estrés, ansiedad y fatiga emocional. Esto se da en un entorno en el que, frecuentemente, los empleadores carecen de políticas definidas que aseguren el derecho a la desconexión digital, o no brindan el apoyo adecuado para manejar la carga de trabajo en este tipo de modalidad.

En consecuencia, esta hipótesis de investigación tiene como objetivo analizar cómo el teletrabajo en Colombia impacta negativamente las condiciones laborales de quienes trabajan a distancia, especialmente en lo que se refiere a la carga de trabajo, la habilidad para desconectarse y el bienestar en general. Así, se sugiere que, si bien el teletrabajo puede ofrecer ciertos beneficios, también presenta importantes consecuencias que demandan una consideración cuidadosa en términos de políticas laborales, prácticas empresariales y la administración del tiempo de los empleados.

## 5. RESULTADOS

### 5.1. Resultados Encuesta y entrevistas

#### Encuestas

##### Tamaño de la muestra: 30 personas

Empresas:

1. Tecnoglass SAS.
2. Aprendiendo a conducir SAS.
3. Construcciones CNV
4. Innovilia.
5. Vivas instalaciones y construcciones SAS.
6. EsWindows (Energía solar).

##### Sección 1: Datos Demográficos

**Edad:**

Menos de 25 años: 10%

25-34 años: 30%

35-44 años: 30%

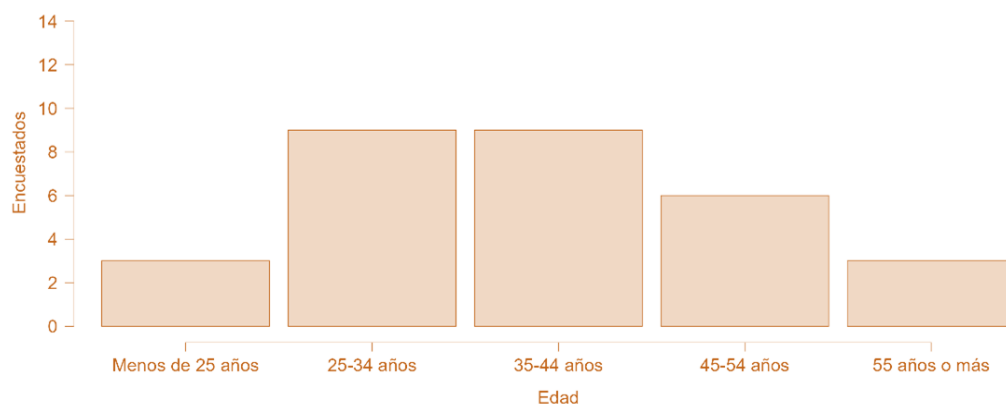
45-54 años: 20%

55 años o más: 10%

**Tabla 3.** Tablas de Frecuencias (Edad).

<i>Frecuencias para Edad</i>				
Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Menos de 25 años	3	10.000	10.000	10.000
25-34 años	9	30.000	30.000	40.000
35-44 años	9	30.000	30.000	70.000
45-54 años	6	20.000	20.000	90.000
55 años o más	3	10.000	10.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	30	100.000		

*Fuente: elaboración propia, (JASP)*

**Gráfica. 8.** Gráficos de distribuciones (Edad).

Fuente: elaboración propia, (JASP).

De acuerdo con los resultados de los datos demográficos (*Tabla 3, gráfica 8.*), se evidencia que de las 30 personas encuestadas de distintas edades las que más prevalecen son entre las edades de 25 – 34 años y 35 – 44 años con porcentajes de 30%.

**Género:**

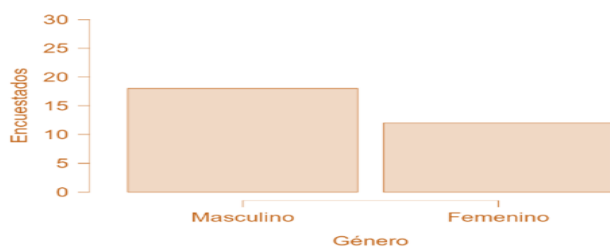
Masculino: 60%

Femenino: 40%

**Tabla 4.** Frecuencias (Género).

Frecuencias para Género				
Genero	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Masculino	18	60.000	60.000	60.000
Femenino	12	40.000	40.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	30	100.000		

Fuente: elaboración propia, (JASP).

**Gráfica. 9.** Distribuciones (Género).

Fuente: elaboración propia, (JASP).

Con respecto al género de las 30 personas encuestadas (*Tabla 4, gráfica 9.*), el sexo que más se impuso fue el masculino con un porcentaje de 60%.

**Sector laboral:**

Tecnológico: 20%

Educación: 20%

Servicios financieros: 10%

Construcción: 10%

Administración pública: 20%

Otro: 20%

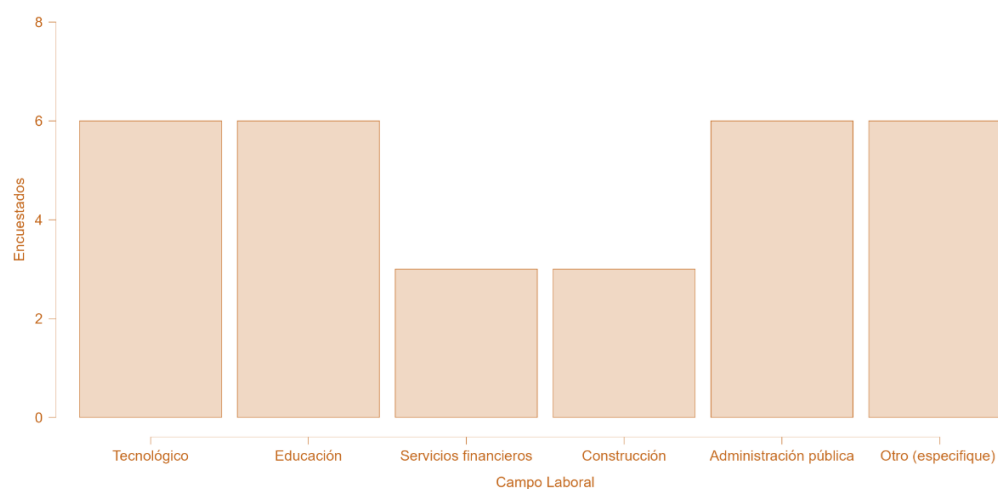
**Tabla 5.** Frecuencias (Campo Laboral)

*Frecuencias para Campo Laboral*

Campo Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Tecnológico	6	20.000	20.000	20.000
Educación	6	20.000	20.000	40.000
Servicios financieros	3	10.000	10.000	50.000
Construcción	3	10.000	10.000	60.000
Administración pública	6	20.000	20.000	80.000
Otro (especifique)	6	20.000	20.000	100.000
Ausente	0	0.000		
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.000</b>		

*Fuente: elaboración propia, (JASP).*

**Gráfica. 10.** Distribuciones (Campo Laboral).



*Fuente: elaboración propia, (JASP).*

Según los encuestados en el sector laboral (*Tabla 5, gráfica 10.*), el tecnológico, educación, administrativas son dominantes en el momento de implementar el trabajo desde casa.

**Años de experiencia en su puesto actual:**

Menos de 1 año: 20%

1-3 años: 40%

4-6 años: 30%

Más de 6 años: 10%

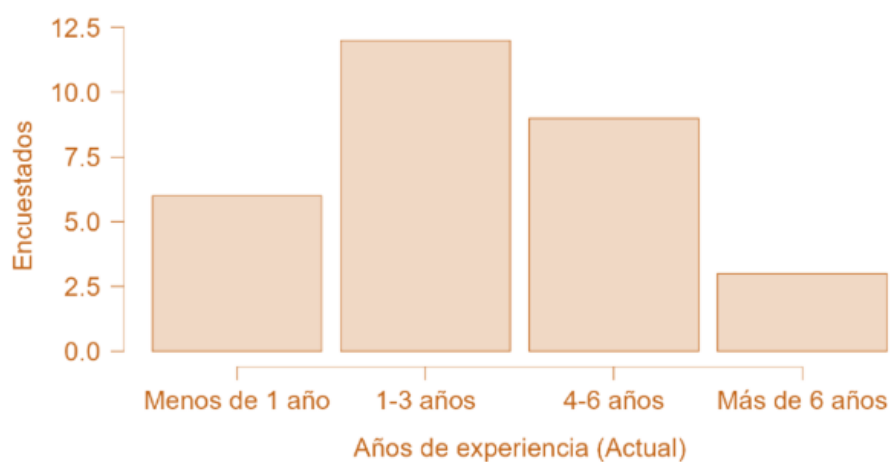
**Tabla 6.** Frecuencias (Años de Experiencia).

*Frecuencias para Años de experiencia (Actual)*

Años de experiencia (Actual)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Menos de 1 año	6	20.000	20.000	20.000
1-3 años	12	40.000	40.000	60.000
4-6 años	9	30.000	30.000	90.000
Más de 6 años	3	10.000	10.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	30	100.000		

*Fuente: elaboración propia, (JASP).*

**Gráfica. 11.** Distribuciones (Años de Experiencia).



*Fuente: elaboración propia, (JASP).*

Entre las personas encuestadas en la pregunta de los años de experiencia en el trabajo actual (*Tabla 6, gráfica 11.*), se evidencia que el que sobresale son entre 1 – 3 años de duración del trabajo actual con 40%.

## Sección 2: Condiciones de Trabajo

Horas de trabajo diario:

Menos de 6 horas: 10%

6-8 horas: 50%

8-10 horas: 30%

Más de 10 horas: 10%

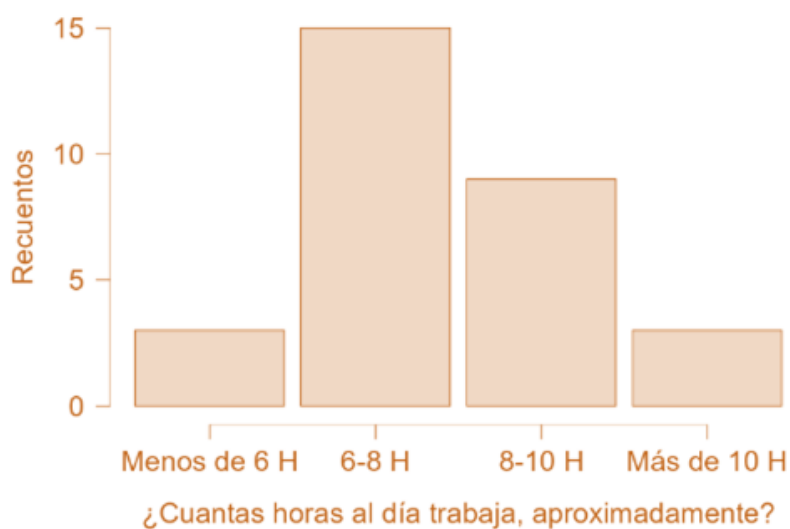
**Tabla 7.** Frecuencias (horas de trabajo)

*Frecuencias para ¿Cuántas horas al día trabaja, aproximadamente?*

¿Cuántas horas al día trabaja, aproximadamente?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Menos de 6 H	3	10.000	10.000	10.000
6-8 H	15	50.000	50.000	60.000
8-10 H	9	30.000	30.000	90.000
Más de 10 H	3	10.000	10.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	30	100.000		

*Fuente: elaboración propia, (JASP).*

**Gráfica. 12.** Distribuciones (Horas de Trabajo).



*Fuente: elaboración propia, (JASP).*

En la sección 2, se tienen en cuenta las condiciones de trabajo de los empleados, esto con el fin de saber y entender las horas de trabajo diarias de los trabajadores que implementan el teletrabajo en su vida laboral (*Tabla 7, gráfica 12.*), evidenciando que entre 6 – 8 horas es el tiempo más recurrente de trabajo con 50%.

**Cambio en carga laboral:**

Ha aumentado mucho: 40%

Ha aumentado un poco: 30%

No ha cambiado: 20%

Ha disminuido: 10%

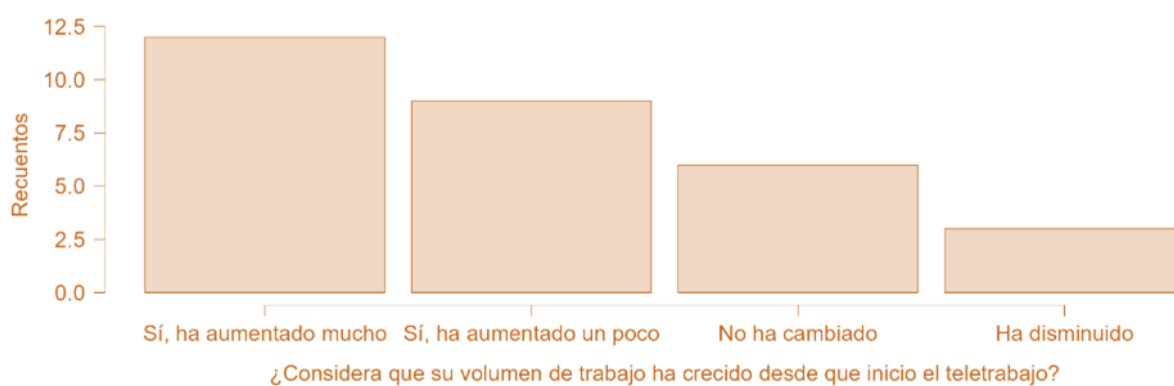
**Tabla 8.** Frecuencias (Volumen de Trabajo).

Frecuencias para ¿Considera que su volumen de trabajo ha crecido desde que inicio el teletrabajo? ▼

¿Considera que su volumen de trabajo ha crecido desde que inicio el teletrabajo?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Sí, ha aumentado mucho	12	40.000	40.000	40.000
Sí, ha aumentado un poco	9	30.000	30.000	70.000
No ha cambiado	6	20.000	20.000	90.000
Ha disminuido	3	10.000	10.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	30	100.000		

Fuente: elaboración propia, (JASP).

**Gráfica. 13.** Distribuciones (Volumen de Trabajo)



Fuente: elaboración propia, (JASP).

Con respecto a la carga laboral (*Tabla 8, gráfica 13.*), se evidencia que la

implementación del teletrabajo ha aumentado la carga laboral para los empleados con un 40%, de los encuestados.

### Apoyo de la empresa para el teletrabajo:

Sí: 60%

No: 40%

**Tabla 9.** Frecuencias (Apoyo de la Empresa).

#### Tablas de Frecuencias ▼

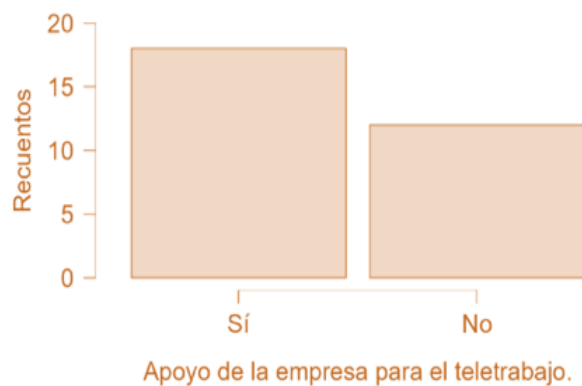
Frecuencias para ¿Ha recibido algún apoyo de su empresa para adaptarse al teletrabajo (por ejemplo, equipo, internet, asistencia en costos)?

¿Ha recibido algún apoyo de su empresa para adaptarse al teletrabajo (por ejemplo, equipo, internet, asistencia en costos)?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Sí	18	60.000	60.000	60.000
No	12	40.000	40.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	30	100.000		

Fuente: elaboración propia, (JASP).

**Gráfica. 14.** Distribuciones (Apoyo de la Empresa).

¿Ha recibido algún apoyo de su empresa para adaptarse al teletrabajo (por ejemplo, equipo, internet, asistencia en costos)?



Fuente: elaboración propia, (JASP).

El apoyo entregado a los empleados por parte de las empresas (Tabla 9, gráfica 14), se evidencia que si se ha realizados según los encuestados con un porcentaje de 60%.

### Productividad afectada por el teletrabajo:

Ha aumentado: 20%

Se ha mantenido igual: 30%

Ha disminuido: 50%

**Tabla 10.** Frecuencias (Productividad).

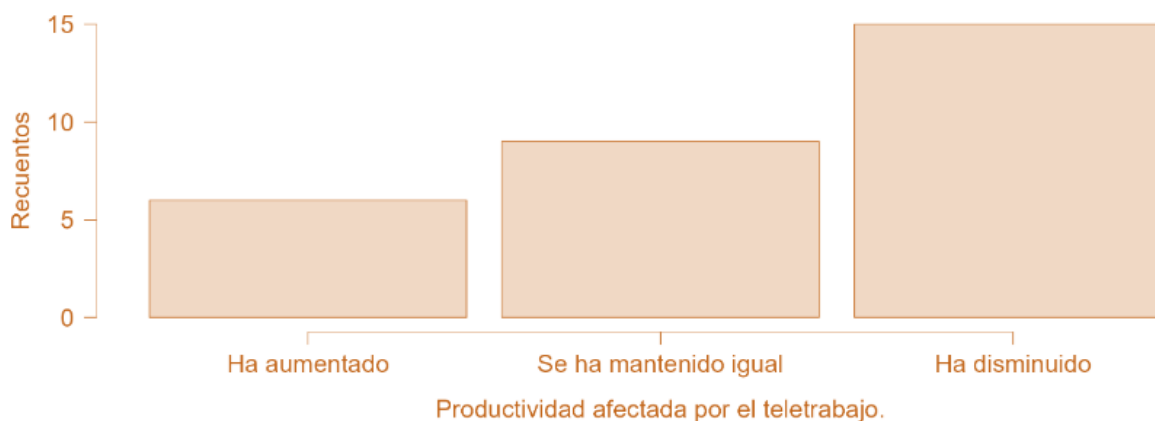
Frecuencias para ¿Siente que su productividad ha sido afectada por el teletrabajo? ▼

¿Siente que su productividad ha sido afectada por el teletrabajo?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Ha aumentado	6	20.000	20.000	20.000
Se ha mantenido igual	9	30.000	30.000	50.000
Ha disminuido	15	50.000	50.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	30	100.000		

Fuente: elaboración propia, (JASP).

**Gráfica 15.** Distribuciones (Productividad)

¿Siente que su productividad ha sido afectada por el teletrabajo? ▼



Fuente: elaboración propia, (JASP).

Con respecto a la productividad (Tabla 10, gráfica 15), se genera una disminución en la productividad de parte del empleado con el teletrabajo con 50%, según los 30 trabajadores encuestados.

### Sección 3: Salud Física

Problemas de salud física desde el teletrabajo:

Sí, con frecuencia: 50%

Sí, ocasionalmente: 30%

No, en absoluto: 20%

**Tabla 11.** Frecuencias (Salud Física).

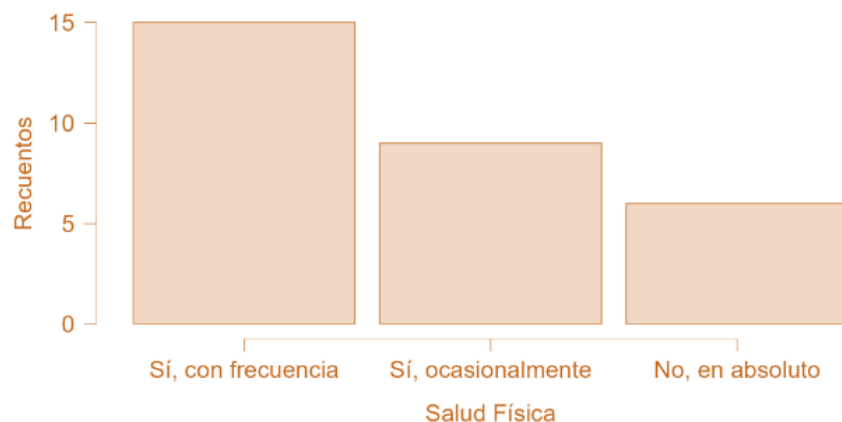
Frecuencias para Desde el inicio del teletrabajo, ¿ha notado alguna dificultad de salud física como malestar en la espalda, cansancio visual o migrañas? ▼

Desde el inicio del teletrabajo, ¿ha notado alguna dificultad de salud física como malestar en la espalda, cansancio visual o migrañas?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Sí, con frecuencia	15	50.000	50.000	50.000
Sí, ocasionalmente	9	30.000	30.000	80.000
No, en absoluto	6	20.000	20.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	30	100.000		

Fuente: elaboración propia, (JASP).

**Gráfica 16.** Distribuciones (Salud Física).

Desde el inicio del teletrabajo, ¿ha notado alguna dificultad de salud física como malestar en la espalda, cansancio visual o migrañas?



Fuente: elaboración propia, (JASP).

En la sección 3: salud física, encontramos un área importante al momento de poner en práctica el teletrabajo, (Tabla 11, gráfica 16) con un porcentaje de 50% que si son frecuentes los problemas de salud física desde la implementación del teletrabajo.

**Adecuación del espacio de trabajo en el hogar:**

Totalmente adecuado: 30%  
 Parcialmente adecuado: 40%  
 No adecuado: 30%

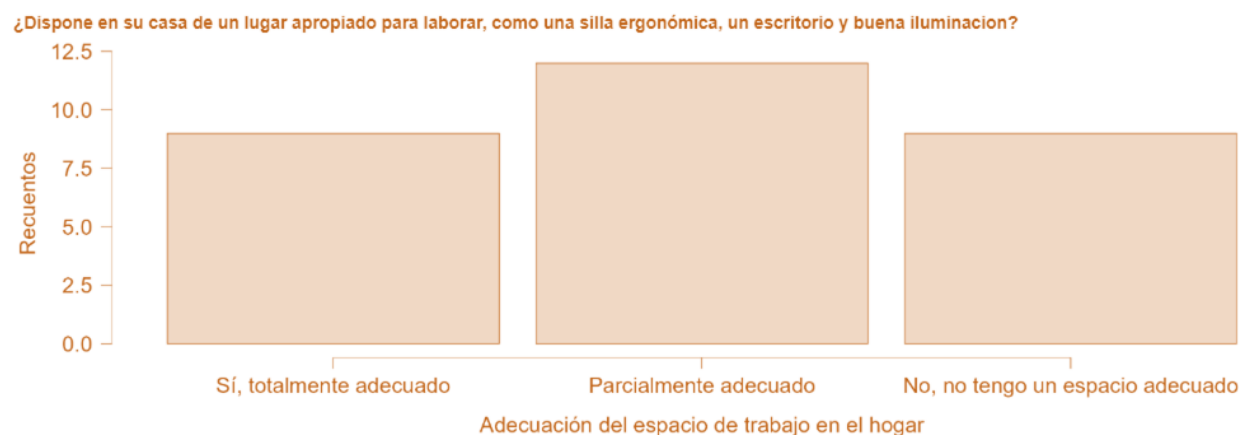
**Tabla 12.** Frecuencias (Disposición de lugar de trabajo).

Frecuencias para ¿Dispone en su casa de un lugar apropiado para laborar, como una silla ergonómica, un escritorio y buena iluminación?

¿Dispone en su casa de un lugar apropiado para laborar, como una silla ergonómica, un escritorio y buena iluminación?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Sí, totalmente adecuado	9	30.000	30.000	30.000
Parcialmente adecuado	12	40.000	40.000	70.000
No, no tengo un espacio adecuado	9	30.000	30.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	30	100.000		

Fuente: elaboración propia, (JASP).

**Gráfica 17.** Distribuciones (Disposición de lugar de trabajo)



Fuente: elaboración propia, (JASP).

Con respecto al espacio de trabajo en el hogar, se evidencia que los espacios son conformados con las herramientas básicas, siendo parcialmente adecuado con porcentaje de 40% (Tabla 12, gráfica 17) entregando así 12 respuestas de los 30.

**Orientación sobre ergonomía por parte de la empresa:**

Sí: 40%

No: 60%

**Tabla 13.** Frecuencias (Ergonomía).

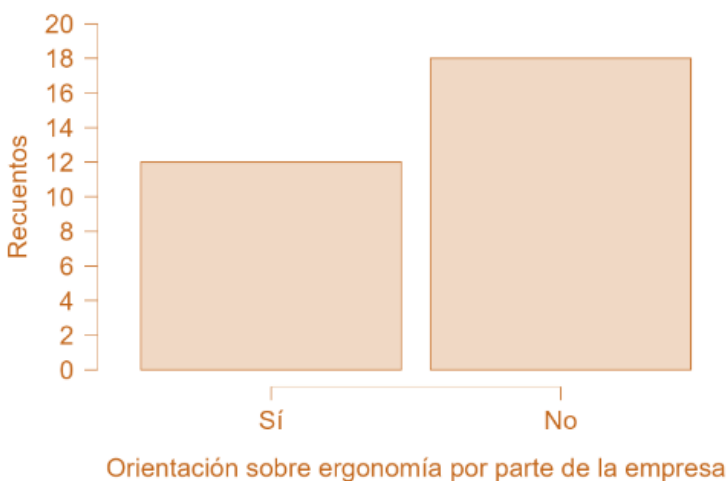
Frecuencias para ¿Le ha proporcionado su empleador alguna guía sobre ergonomía o consejos para mejorar su espacio de trabajo en casa? ▼

¿Le ha proporcionado su empleador alguna guía sobre ergonomía o consejos para mejorar su espacio de trabajo en casa?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Sí	12	40.000	40.000	40.000
No	18	60.000	60.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	30	100.000		

Fuente: elaboración propia, (JASP).

**Gráfica 18.** Distribuciones (Ergonomía).

¿Le ha proporcionado su empleador alguna guía sobre ergonomía o consejos para mejorar su espacio de trabajo en casa?



Fuente: elaboración propia, (JASP).

Según la orientación ergonómica por parte de la empresa (Tabla 13, gráfica 18) no es adecuada ya que según los encuestados consideran no (60%) recibir lo suficiente por parte del empleador.

#### Sección 4: Salud Mental

Cambio en bienestar mental desde el teletrabajo:

Ha empeorado mucho: 20%

Ha empeorado un poco: 50%

Se ha mantenido igual: 20%

Ha mejorado: 10%

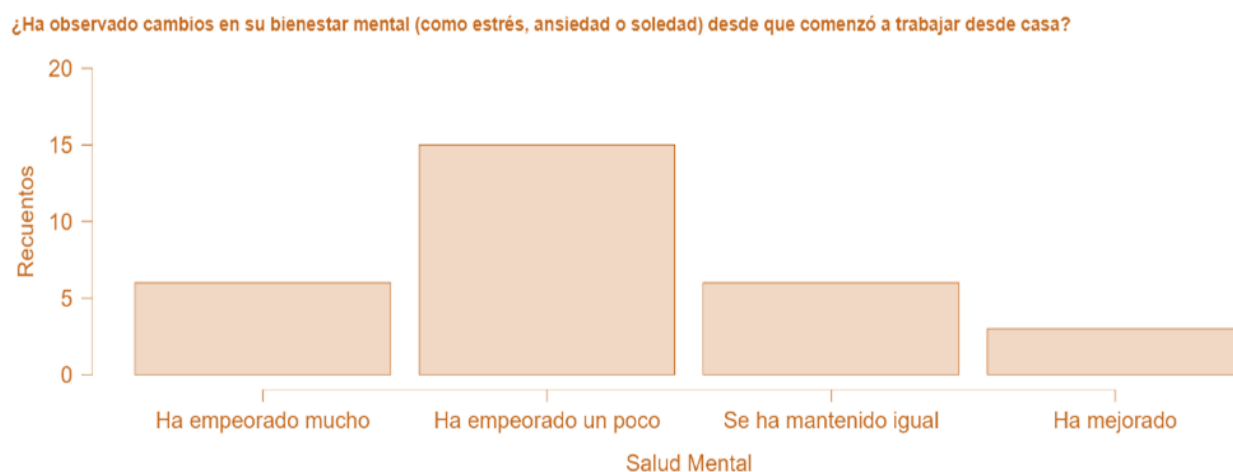
**Tabla 14.** Frecuencias (Bienestar Mental).

Frecuencias para ¿Ha observado cambios en su bienestar mental (como estrés, ansiedad o soledad) desde que comenzó a trabajar desde casa?

¿Ha observado cambios en su bienestar mental (como estrés, ansiedad o soledad) desde que comenzó a trabajar desde casa?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Ha empeorado mucho	6	20.000	20.000	20.000
Ha empeorado un poco	15	50.000	50.000	70.000
Se ha mantenido igual	6	20.000	20.000	90.000
Ha mejorado	3	10.000	10.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	30	100.000		

Fuente: elaboración propia, (JASP).

**Gráfica 19.** Distribuciones (Bienestar Mental).



Fuente: elaboración propia, (JASP).

En la sección 4: Salud Mental, (Tabla 14, gráfica 19) el 10% de los encuestados manifiestan que ha mejorado el bienestar mental, dejando así el 50% que ha empeorado un poco desde la implementación del teletrabajo.

**Dificultad para desconectarse del trabajo:**

Sí, ha sido difícil desconectarse: 70%

No, puedo desconectarme fácilmente: 20%

No aplica: 10%

**Tabla 15.** Frecuencias (Desconexión Laboral).

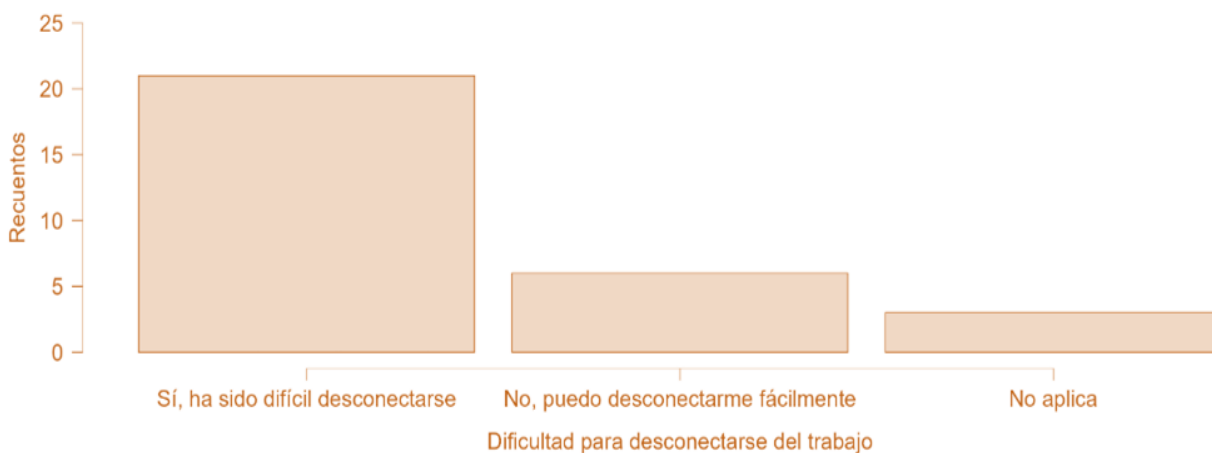
Frecuencias para ¿Cree usted que el trabajo a distancia ha influido en su habilidad para separarse del ámbito laboral durante su tiempo libre?

¿Cree usted que el trabajo a distancia ha influido en su habilidad para separarse del ámbito laboral durante su tiempo libre?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Sí, ha sido difícil desconectarse	21	70.000	70.000	70.000
No, puedo desconectarme fácilmente	6	20.000	20.000	90.000
No aplica	3	10.000	10.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	30	100.000		

Fuente: elaboración propia, (JASP).

**Gráfica 20.** Distribuciones (Desconexión Laboral).

¿Cree usted que el trabajo a distancia ha influido en su habilidad para separarse del ámbito laboral durante su tiempo libre?



Fuente: elaboración propia, (JASP).

A pesar de que las horas de trabajo son 6 – 8 horas (Normal), al momento de desconectarse con el trabajo desde casa ha sido difícil según los encuestados (Tabla 15, gráfica 20) con 70%.

**Apoyo emocional ofrecido por la empresa:**

Sí: 20%

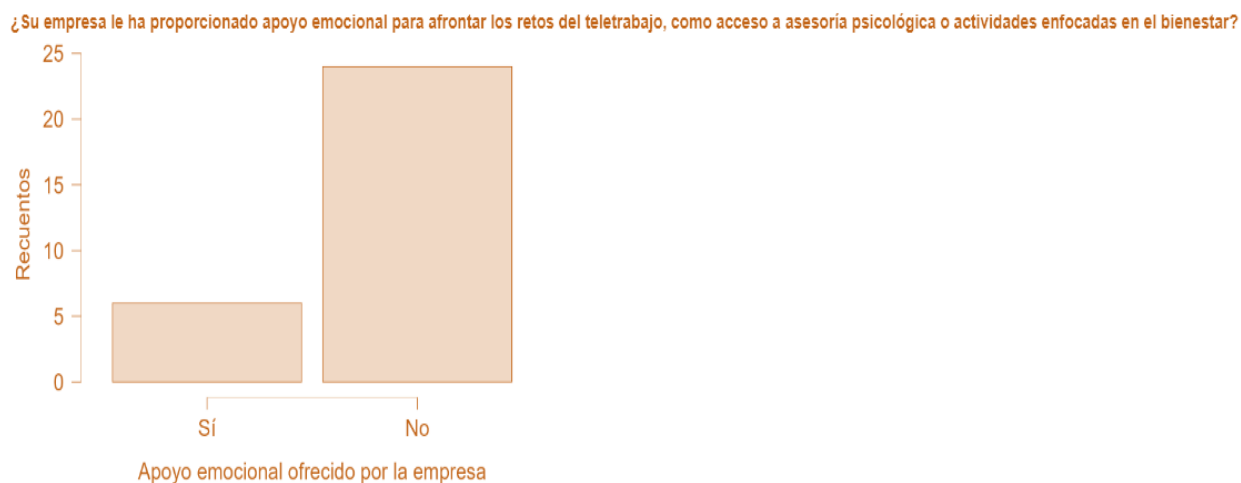
No: 80%

**Tabla 16.** Frecuencias (Apoyo Emocional).

<i>Frecuencias para ¿Su empresa le ha proporcionado apoyo emocional para afrontar los retos del teletrabajo, como acceso a asesoría psicológica o actividades enfocadas en el bienestar?</i>				
<i>¿Su empresa le ha proporcionado apoyo emocional para afrontar los retos del teletrabajo, como acceso a asesoría psicológica o actividades enfocadas en el bienestar?</i>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Sí	6	20.000	20.000	20.000
No	24	80.000	80.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	30	100.000		

*Fuente: elaboración propia, (JASP).*

**Gráfica 21.** Distribuciones (Apoyo Emocional).



*Fuente: elaboración propia, (JASP).*

Definitivamente por parte de las empresas no se genera el apoyo emocional esperado a de los trabajadores (*Tabla 14, gráfica 14*), generando el 80% de la negación del apoyo.

## **Sección 5: Productividad y Eficiencia Laboral**

¿De qué manera cree que el teletrabajo ha influido en su nivel de productividad?

Ha aumentado mucho: 10%  
 Ha aumentado un poco: 20%  
 Se ha mantenido igual: 40%  
 Ha disminuido un poco: 20%  
 Ha disminuido mucho: 10%

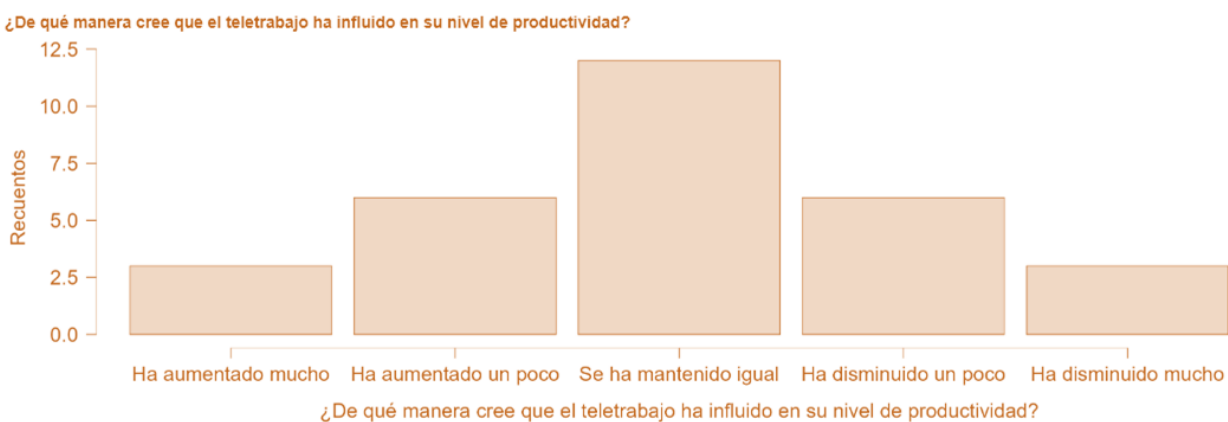
**Tabla 17.** Frecuencias (Nivel de Productividad).

Frecuencias para ¿De qué manera cree que el teletrabajo ha influido en su nivel de productividad?

¿De qué manera cree que el teletrabajo ha influido en su nivel de productividad?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Ha aumentado mucho	3	10.000	10.000	10.000
Ha aumentado un poco	6	20.000	20.000	30.000
Se ha mantenido igual	12	40.000	40.000	70.000
Ha disminuido un poco	6	20.000	20.000	90.000
Ha disminuido mucho	3	10.000	10.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	30	100.000		

Fuente: elaboración propia, (JASP).

**Gráfica 22.** Distribuciones (Nivel de Productividad).



Fuente: elaboración propia, (JASP).

En la sección 5: Productividad y Eficiencia Laboral (*Tabla 15, gráfica 15*), se evidencia que la afectación del teletrabajo en el área productiva no ha sido mayor, generando el 40% de las personas encuestadas.

### ¿Qué obstáculos principales enfrenta en su productividad al trabajar desde casa?

Distracciones en el hogar: 20%

Falta de supervisión: 10%  
 Problemas técnicos (internet, computadora): 20%  
 Sobrecarga de trabajo: 30%  
 Problemas de comunicación con el equipo: 10%  
 Ninguno de los anteriores: 10%

**Tabla 18.** Frecuencias (Obstáculos).

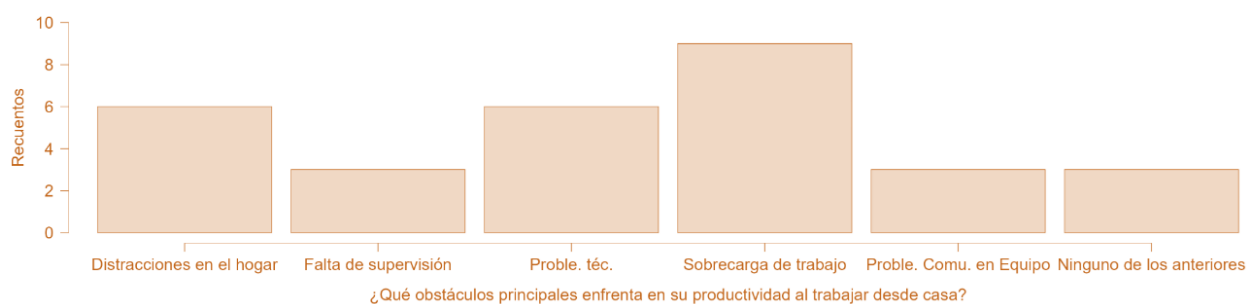
Frecuencias para ¿Qué obstáculos principales enfrenta en su productividad al trabajar desde casa? (seleccione todas las opciones que correspondan). ▼

¿Qué obstáculos principales enfrenta en su productividad al trabajar desde casa? (seleccione todas las opciones que correspondan).	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Distracciones en el hogar	6	20.000	20.000	20.000
Falta de supervisión	3	10.000	10.000	30.000
Proble. téc.	6	20.000	20.000	50.000
Sobrecarga de trabajo	9	30.000	30.000	80.000
Proble. Comu. en Equipo	3	10.000	10.000	90.000
Ninguno de los anteriores	3	10.000	10.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	30	100.000		

Fuente: elaboración propia, (JASP).

**Gráfica 23.** Distribuciones (Obstáculos).

¿Qué obstáculos principales enfrenta en su productividad al trabajar desde casa? (seleccione todas las opciones que correspondan). ▼



Fuente: elaboración propia, (JASP).

Teniendo en cuenta los obstáculos principales al momento de la implementación del teletrabajo, se evidencia que (Tabla 18, gráfica 23), las distracciones en el hogar (20%) y la sobrecarga de trabajo (30%), pueden llegar a general afectaciones en la productividad con el trabajo desde casa.

## Sección 6: Opinión General

Principales desventajas del teletrabajo (opciones múltiples):

Aumento de la carga laboral: 60%

Problemas de salud física: 50%

Problemas de salud mental: 55%

Falta de interacción social: 65%

Aumento de gastos personales: 35%

Otro: 5%

### **Sugerencias comunes para mejorar el teletrabajo:**

1. Condiciones mejoradas y respaldo ergonómico.
2. Flexibilidad en los horarios y en la carga de trabajo.
3. Mayor asistencia emocional y psicológica.
4. Proporcionar áreas para la desconexión.

### **Interpretación de Resultados**

Esta información pone de manifiesto diversos retos importantes que experimentan los empleados en Colombia en el marco del teletrabajo:

#### **Trabajo y Productividad Laboral:**

El 70% de los participantes en la encuesta reporta un aumento en su carga laboral, con un 40% mencionando que este incremento es considerable. Además, el 50% de los encuestados percibe una reducción en su productividad. Estas cifras indican una posible sobrecarga laboral u obstáculos para lograr un ritmo de trabajo eficaz desde casa.

#### **Problemas de Salud Física:**

El 80% de las personas enfrenta problemas físicos de manera ocasional o habitual, siendo el dolor de espalda y la fatiga visual las que más se mencionan. Esto podría deberse a la ausencia de entornos de trabajo ergonómicos en el hogar, ya que el 40% indica que sus espacios son solo parcialmente adecuados, mientras que el 30% considera que son inadecuados.

Solamente el 40% ha recibido asesoría sobre ergonomía, lo que señala una

oportunidad que las empresas deberían considerar.

#### **Efectos en la Salud Mental:**

El 70% de las personas indica que su salud mental se ha visto afectada, con un 20% señalando una afectación notable. Además, un 70% enfrenta problemas para desconectarse del trabajo, lo que podría resultar en un deterioro del bienestar emocional. Solo el 20% ha accedido a algún tipo de apoyo emocional proporcionado por su empresa, lo que resalta una oportunidad para desarrollar políticas que promuevan el bienestar mental.

#### **Opinión general: Falta de Interacción Social.**

La ausencia de interacción social se señala como una de las desventajas más significativas, reconocida por el 65% de los participantes en la encuesta. Esto pone de manifiesto la importancia de fomentar actividades que refuercen la conexión y el sentido de comunidad.

#### **Conclusión y recomendación de las encuestas**

**Conclusiones:** La información sugiere que el teletrabajo ha traído consigo diversos retos relacionados con la salud física, mental y las condiciones laborales. Un gran número de empleados enfrenta un aumento en la carga de trabajo, problemas de salud física y obstáculos para desconectar del trabajo, lo que también impacta su bienestar emocional.

#### **Recomendaciones:**

**Fortalecer el soporte ergonómico:** Ofrecer asesoramiento sobre ergonomía y, si es factible, asistencia para que los trabajadores ajusten sus áreas de trabajo de manera adecuada.

**Programas de bienestar mental:** Proporcionar acceso a iniciativas de apoyo psicológico y actividades de bienestar, como pausas activas, que contribuyan al mejoramiento de la salud mental de los empleados.

**Evaluar la carga de trabajo:** Establecer políticas que garanticen una carga laboral equilibrada para prevenir la sobrecarga y el estrés laboral.

**Fomentar la desconexión del trabajo:** Diseñar políticas que respeten los horarios laborales y desincentiven la comunicación fuera de esos horarios, ayudando a los empleados a diferenciar entre su vida laboral y personal.

**Impulsar actividades de integración:** Organizar encuentros regulares, tanto virtuales como presenciales para promover la interacción social del equipo.

## Resultados de las Entrevistas a Profundidad

### Perfil de los Entrevistados

**Número de entrevistas realizadas:** 30.

**Sectores:** Tecnología, educación y construcción.

**Cargos:** Analistas, coordinadores, docentes, personal de servicio al cliente y administrativos.

**Años en el teletrabajo:** Entre 1 y 5 años.

**Contexto:** La mayoría de los entrevistados comenzó a teletrabajar a raíz de la pandemia de COVID-19 y han continuado bajo esta modalidad.

## Principales Temas y Hallazgos

### Aumento de la Carga Laboral

**A. Testimonios:** La gran parte de los participantes en la entrevista indicó que han experimentado un incremento en su carga laboral desde que comenzaron a teletrabajar. Mencionaron que, debido a la falta de una división definida entre su lugar de trabajo y su hogar, sienten una mayor presión para alargar su jornada laboral. Además, algunos comentaron que los jefes asumen que, al estar en casa, los empleados están siempre disponibles.

Ejemplo: “Al estar en casa, mi jefe me llama fuera de horario, algo que nunca sucedía cuando trabajaba en la oficina”.

### B. Problemas de Salud Física

**Dolores Musculoesqueléticos:** Diversos participantes en la encuesta manifestaron padecimientos físicos, particularmente en la zona lumbar, cervical y en las muñecas, atribuibles a prolongadas jornadas laborales en espacios de trabajo que no son ergonómicos.

Ejemplo: He pasado más de un año laborando desde la mesa del comedor y siento que mi espalda no aguanta más. No cuento con un escritorio apropiado, y aunque he señalado esta situación a mi empresa, no he obtenido ninguna asistencia.

Fatiga Visual y Dolor de Cabeza: El cansancio ocular y las migrañas resultaron ser bastante frecuentes, dado que numerosos empleados dedicaron más horas ante la pantalla de lo que solían hacer en su lugar de trabajo.

### **C. Impacto en la Salud Mental y Bienestar Emocional**

Estrés y Ansiedad: la mayoría de los encuestados manifestó un incremento en sus niveles de estrés y ansiedad. Varios de ellos opinan que la ausencia de interacción física y la carga laboral extra han impactado su bienestar mental.

Ejemplo: El trabajo remoto me ha dejado con una sensación de soledad, y percibo que nadie comprende la carga mental que implica estar constantemente en el mismo entorno.

Problemas para Desconectarse: El 90% de los encuestados afirmó que les resulta complicado desligarse de sus responsabilidades laborales. La ausencia de una separación física entre el hogar y el trabajo provoca que sientan que nunca logran estar fuera de la oficina.

### **D. Falta de Apoyo de las Empresas**

Escaso Apoyo en Ergonomía: Solo un pequeño número de encuestados indicó haber recibido asistencia de sus compañías para adaptar sus áreas de trabajo en el hogar. Esto abarca la ausencia de suministro de sillas ergonómicas, escritorios, o asesoría sobre la mejor manera de organizar su entorno laboral.

Ejemplo: Yo misma tuve que comprar una silla mejor porque la empresa no me dio nada. Entiendo que fue una transición rápida, pero ya llevamos casi dos años, y no se siente apoyo.

Limitado Apoyo Emocional: La gran parte de las empresas no proporciona programas de bienestar emocional que ayuden a sus empleados a lidiar con el aislamiento y el estrés. Únicamente uno de los encuestados señaló tener acceso a una línea de apoyo psicológico, mientras que los demás manifestaron que las compañías no han implementado ninguna acción en este sentido

### **E. Problemas de Interacción Social y Aislamiento**

**Falta de Conexión con los Compañeros:** Todos los participantes en la entrevista expresaron que extrañan la interacción diaria con sus colegas. La ausencia de reuniones en persona y la interacción casual en el lugar de trabajo impactan negativamente en su sentido de pertenencia y en su motivación.

Ejemplo: Anteriormente, cualquier interrogante se solucionaba de forma ágil conversando con un compañero, pero actualmente los procedimientos son más lentos y la interacción ya no es la misma al comunicarse solo a través de llamadas, chat o videollamadas.

## **F. Incremento en Gastos Personales**

**Costos de Internet y Energía:** La mayoría de los entrevistados mencionó que sus gastos de servicios básicos, especialmente internet y electricidad, han aumentado desde que están en teletrabajo.

Ejemplo: “El recibo de la luz y el internet aumentaron mucho, pero nadie en la empresa ha mencionado siquiera alguna ayuda para cubrir estos costos.”

## **Recomendaciones Basadas en las Entrevistas**

- Establecer normas que restrinjan la comunicación fuera del horario laboral, de manera que los trabajadores puedan desconectar de sus responsabilidades.
  
- Brindar apoyo a los trabajadores para optimizar su ambiente laboral en el hogar, mediante la implementación de programas de ergonomía o mediante ayudas económicas para la adquisición de equipo esencial.
  
- Incorporar asistencia psicológica y programas de bienestar emocional para facilitar que los empleados manejen el aislamiento y el estrés derivados del teletrabajo.
  
- Coordinar reuniones con el equipo, ya sean presenciales o en línea, así como actividades que refuercen la conexión entre compañeros y fomenten el sentido de comunidad.
  
- Evaluar la posibilidad de ofrecer un apoyo financiero para hacer frente a los gastos de internet y energía, teniendo en cuenta el aumento de los costos personales que enfrentan los empleados a causa del trabajo remoto.

## 5.2. Propuesta para el sector

A partir de los resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas sobre los retos del teletrabajo en Colombia, se proponen diversas líneas de investigación para abordar los problemas identificados:

**Impacto de la Ergonomía en la Salud Física:** Investigar cómo las condiciones ergonómicas en el hogar afectan la salud física, incluyendo el dolor de espalda y la fatiga visual, con el fin de sugerir mejoras en los entornos de trabajo.

Esta estrategia se puede implementar a través del desarrollo de guías digitales y videos educativos para los trabajadores. El principal elemento para su implementación es la creación de plataformas digitales para capacitaciones y auditorías. La implementación de estas estrategias puede reducir en un 30% las molestias musculoesqueléticas y mejorar en un 20% la satisfacción laboral (Gómez et al., 2021).

**Relación entre Teletrabajo y Productividad Laboral:** Investigar el impacto del teletrabajo en la productividad de los trabajadores, teniendo en cuenta la carga excesiva de tareas y los elementos que influyen en su desempeño. Luego, formular políticas que promuevan un equilibrio adecuado en la distribución del trabajo y establezcan un sistema de apoyo para potenciar la productividad de los empleados que trabajan de manera remota.

Esta estrategia se puede implementar a través de la integración de herramientas tecnológicas para monitorear la distribución de tareas. El principal elemento para su implementación es la creación de plataformas de gestión de tareas. El impacto esperado es que la productividad podría aumentar un 25% al implementar estrategias de gestión efectiva, según los estudios de Rivera (2020).

**Apoyo Psicológico para Teletrabajadores:** Evaluar los programas de bienestar psicológico actuales y su efecto en la salud emocional de los trabajadores, sugiriendo modelos de apoyo psicológico que sean eficaces, así como promover un entorno laboral saludable que reduzca el estrés y prevenga el desgaste emocional.

Esta estrategia se puede implementar a través de la creación de una línea de atención psicológica gratuita. El principal elemento para su implementación es la colaboración de psicólogos especializados. El impacto al llevar a cabo esta estrategia es reducir el estrés laboral en un 40% y aumentar la satisfacción en un 15% (Martínez & Pérez, 2019).

**Desconexión Laboral y Bienestar Emocional:** Examinar los efectos de la falta de desconexión entre la vida laboral y personal, proponiendo políticas para mejorar el equilibrio y reducir el estrés.

Esta estrategia se puede implementar a través de la incorporación de cláusulas de desconexión en los contratos laborales. El principal elemento para su implementación es a través de regulaciones laborales. La desconexión podría reducir el agotamiento en un 35% y mejorar el bienestar emocional en un 25% (Torres et al., 2022).

**Interacción Social y Cohesión del Equipo:** Estudiar el impacto que tiene la escasez de interacción social en la moral y cohesión de los equipos que trabajan de forma remota, sugiriendo actividades de integración que puedan reforzar el sentido de comunidad.

Esta estrategia se puede implementar a través de la organización de eventos virtuales de integración. El principal elemento para su implementación es el financiamiento para reuniones. El fortalecimiento de la interacción social podría aumentar la cohesión de equipos en un 30% y mejorar la moral en un 20% (López, 2021).

**Políticas de Teletrabajo y Gestión de la Carga Laboral:** Evaluar la efectividad de las políticas de teletrabajo, enfocándose en cómo se maneja la carga laboral, y sugerir prácticas más adecuadas para lograr un equilibrio entre el trabajo y el bienestar personal.

Esta estrategia se puede implementar a través de la aplicación de encuestas para evaluar la carga laboral. El principal elemento para su implementación es la aplicación de herramientas de análisis de datos. La redistribución de la carga laboral puede mejorar la satisfacción de los empleados en un 18% y reducir el ausentismo en un 12% (García et al., 2020).

**Tecnología y Condiciones de Teletrabajo:** Analizar cómo las herramientas tecnológicas afectan tanto la productividad como el bienestar de los empleados, sugiriendo mejoras en el acceso y la formación relacionadas con estas herramientas.

Estas propuestas buscan optimizar las condiciones del teletrabajo en Colombia, promoviendo un entorno más saludable y productivo para los trabajadores.

Esta estrategia se puede implementar a través de capacitaciones regulares a través de plataformas virtuales. El principal elemento para su implementación es la adopción de plataformas para capacitaciones. El acceso mejorado a tecnología puede aumentar la productividad en un 22% y reducir los problemas de conectividad en un 15% (Pérez, 2021).

## Recomendaciones

1. Establecer el derecho a la desconexión digital asegurando que los trabajadores tengan la posibilidad de desligarse por completo de sus responsabilidades laborales fuera de su horario, sin miedo a sufrir consecuencias negativas.

2. Reforzar la normativa del teletrabajo modificando las regulaciones para incorporar cláusulas específicas relacionadas con la ergonomía, la supervisión de la carga de trabajo y la igualdad en el acceso a recursos tecnológicos

1. Promover un ambiente laboral saludable al sensibilizar a empleadores y empleados sobre la importancia de establecer un equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

## **Estrategias**

1. Definir límites en cuanto a la duración de la jornada laboral, establecer normativas para las reuniones en línea y crear directrices sobre la desconexión digital, (Ley 2191 de 2022).
2. Ofrecer capacitación a los trabajadores sobre la gestión efectiva de su tiempo y cómo prevenir la procrastinación o trabajar en exceso, (Roth, R., & Hennig, J. 2018).
3. Ofrecer pausas activas guiadas durante la jornada laboral, (Kohl, H. W., & Cook, A. L. 2017).
4. Proveer subsidios o herramientas para mejorar la ergonomía en casa (sillas, escritorios, monitores), (Koepp, M., & Larrabee, M. 2016).
5. Asegurarse de que las compañías respeten las regulaciones vinculadas al teletrabajo y a las condiciones de trabajo, ( Mier, Y., & Vivas, H. 2024).

## **Lineamientos**

1. Establecer límites estrictos sobre las horas de conexión de los empleados.
2. Realizar evaluaciones periódicas para detectar riesgos ergonómicos, sobrecarga de trabajo o problemas relacionados con la salud mental.
3. Capacitar a los empleados en ergonomía y pausas activas.
4. Organizar actividades virtuales o presenciales periódicas para fortalecer el sentido de comunidad entre teletrabajadores.
5. Evaluar la disminución del estrés, el nivel de satisfacción en el trabajo y el cumplimiento a los derechos laborales.

### **5.3. Discusión**

El análisis de las desventajas del teletrabajo en Colombia revela que, según la encuesta

realizada, un 70% de los teletrabajadores señala un incremento en su carga de trabajo. Este dato coincide con los hallazgos de Ramírez y Rodríguez (2021), quienes destacan la sobrecarga de tareas y la dificultad para diferenciar entre la vida laboral y la personal como elementos que impactan negativamente en la productividad. No obstante, también se observa que el 50% de los encuestados siente que su productividad ha disminuido, lo que indica que, a pesar de dedicar más horas al trabajo, los empleados no logran ser tan eficientes. Esto contrarresta la suposición de que un mayor tiempo laboral resulta en mejores rendimientos.

En relación con los problemas de salud física, un 80% de los encuestados experimenta molestias como dolor lumbar y fatiga ocular, principalmente a causa de condiciones ergonómicas inadecuadas en sus hogares. Este hallazgo respalda los estudios de González (2019) y López (2020), quienes señalan que la falta de mobiliario apropiado y las malas posturas son un fenómeno habitual entre los teletrabajadores, lo que provoca problemas en el sistema musculoesquelético. Por otra parte, únicamente el 40% ha recibido orientación sobre ergonomía, lo que pone de manifiesto una deficiencia en las políticas empresariales.

Respecto a los impactos en la salud mental, un 70% de los trabajadores reporta que su bienestar emocional ha sido alterado, y un 20% indica que esta afectación ha sido considerable. Estas cifras se alinean con las investigaciones de Álvarez (2020) y Gutiérrez (2021), quienes identificaron que la ansiedad, el estrés y el agotamiento emocional son frecuentes entre los teletrabajadores, en especial aquellos que tienen dificultades para desconectarse y gestionar su carga laboral. A pesar de esto, únicamente el 20% ha recibido apoyo emocional por parte de sus empresas, lo que pone de manifiesto la carencia de políticas corporativas enfocadas en la salud mental.

Finalmente, el 65% de los participantes en la encuesta menciona la falta de interacción social como una de las principales desventajas del teletrabajo. Esto respalda lo que mencionan Pérez y Díaz (2022), quienes enfatizan que la falta de contacto físico disminuye la cohesión y la colaboración dentro de los equipos. Además, los trabajadores en sectores con recursos limitados sufren de la falta de la tecnología necesaria y un espacio de trabajo adecuado, como también indican Pérez y Castro (2021), lo que intensifica las desventajas del teletrabajo, sobre todo en los grupos con menor nivel socioeconómico. Este análisis pone de manifiesto la urgente necesidad de implementar políticas públicas y corporativas que atiendan estos problemas.

## 6. Conclusión

El teletrabajo en Colombia ha generado una serie de retos vinculados a las condiciones laborales y de salud que es necesario tratar para garantizar su eficacia y continuidad a largo plazo. Gracias a los objetivos específicos establecidos en esta investigación, se han reconocido diferentes áreas clave que impactan tanto el bienestar de los trabajadores como el desempeño de las organizaciones.

El análisis de las condiciones ergonómicas en el teletrabajo muestra un efecto notable en la salud física de los empleados, subrayando inconvenientes como el dolor muscular y la fatiga visual, que surgen de ambientes de trabajo no apropiados. En este sentido, se sugieren investigaciones enfocadas en optimizar la ergonomía en los hogares, lo que ayudaría a mitigar estos problemas de salud.

Respecto a la productividad, los estudios indican que el exceso de trabajo y la carencia de una gestión efectiva de las tareas están impactando de manera negativa el rendimiento de los teletrabajadores. Por lo tanto, resulta fundamental establecer políticas que fomenten un balance en la carga laboral, junto con un sistema de apoyo que propicie un desempeño más efectivo sin poner en riesgo la salud de los trabajadores.

Asimismo, la salud mental de quienes trabajan a distancia es una preocupación primordial, dado que el estrés y el cansancio emocional han incrementado a causa de la dificultad para separar el tiempo laboral del personal. Resulta esencial fomentar programas de bienestar psicológico y establecer políticas que aseguren un equilibrio entre el trabajo y la vida privada, lo que disminuiría el estrés y potenciaría la motivación y el contenido en el ámbito laboral.

La falta de interacción social en los equipos de trabajo remoto ha sido reconocida como un elemento que influye negativamente en la moral y la cohesión de los empleados. La introducción de actividades de integración, ya sean en línea o presenciales, puede potenciar el sentido de comunidad y optimizar la comunicación entre los integrantes del equipo.

Se destaca la importancia de perfeccionar las políticas de teletrabajo, potenciando el uso de la tecnología y brindando la capacitación y el acceso adecuado a las herramientas requeridas. Igualmente, fomentar horarios flexibles y desarrollar estrategias que favorezcan un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral contribuiría a aumentar la satisfacción y la productividad de los empleados.

Las propuestas planteadas en esta investigación buscan establecer un ambiente laboral que sea más saludable, eficiente y sostenible para los teletrabajadores en Colombia. La puesta en práctica de estas medidas no solo mejoraría la salud y el bienestar de los empleados, sino que también elevaría el desempeño de las empresas, fomentando un modelo de teletrabajo más justo y eficiente en la nación.

El estudio en general reveló múltiples desventajas que afectan directamente la productividad, así como el bienestar físico y mental, y la cohesión social de quienes trabajan a distancia. La hipótesis presentada, que indica un incremento en la carga de trabajo y obstáculos para desconectarse, se ve respaldada por los hallazgos de la encuesta, en la que el 70% de los participantes afirma que su carga laboral ha aumentado y el 50% reporta una reducción en su productividad.

Además, problemas como dolores físicos recurrentes y la fatiga visual se atribuyen a condiciones ergonómicas inadecuadas. Por otro lado, el 70% de los empleados tiene dificultades para desconectarse de sus labores, lo que impacta negativamente en su salud mental y emocional. Estos datos ponen de manifiesto que, si bien el trabajo remoto proporciona flexibilidad, también plantea importantes desafíos que es necesario abordar para optimizar tanto la experiencia del personal como la efectividad de la organización.

Para mejorar la gestión del teletrabajo en Colombia, se sugieren múltiples estrategias y recomendaciones dirigidas a enfrentar los desafíos detectados. En primer lugar, resulta fundamental reforzar el apoyo ergonómico, ofreciendo asesoramiento y, siempre que sea factible, dotar de recursos que mejoren las condiciones laborales en el hogar. Asimismo, es necesario establecer programas orientados al bienestar mental, que incluyan asistencia psicológica y actividades de integración, con el objetivo de mitigar los efectos adversos del aislamiento social y el estrés asociado al trabajo.

La evaluación de la carga de trabajo es crucial para prevenir la saturación, lo que implica definir con precisión límites claros entre la vida laboral y personal, además de asegurar que las horas de trabajo sean equilibradas. Por último, es vital incentivar la desconexión del entorno laboral, respetando los horarios establecidos y desalentando la comunicación fuera de ellos, así como también promover actividades que faciliten la integración y fortalezcan la interacción social y la cohesión del equipo.

En cuanto a la infraestructura tecnológica, es fundamental utilizar de forma efectiva las herramientas digitales, garantizando que todos los trabajadores dispongan de los recursos requeridos y sean formados adecuadamente para su correcto uso. Las normativas que fomenten una administración eficiente de las herramientas tecnológicas y faciliten una

organización más ágil de las tareas laborales en un entorno remoto serán esenciales para aumentar la productividad y mejorar el rendimiento de los teletrabajadores.

En resumen, una administración efectiva del teletrabajo en Colombia puede brindar numerosos beneficios. Sin embargo, es fundamental enfrentar sus desventajas a través de estrategias que coloquen en primer plano tanto el bienestar de los trabajadores como la mejora de las herramientas y procesos laborales. Estas medidas no solo potenciarán la productividad, sino que también incrementarán la satisfacción y el compromiso de los teletrabajadores, favoreciendo así un ambiente laboral más saludable y efectivo.

### **6.1. Recomendaciones**

Al igual que en cualquier investigación, este estudio presenta diversas limitaciones que pueden afectar la interpretación y la generalización de los hallazgos. Una de las limitaciones más destacadas es el potencial sesgo de selección, dado que los participantes de las encuestas y entrevistas fueron escogidos de un grupo de teletrabajadores en Colombia. Esto podría no representar plenamente la diversidad del país. Existe la posibilidad de que la muestra favorezca a trabajadores de sectores más prevalentes o con mejor acceso a las herramientas necesarias para el teletrabajo, dejando de lado a quienes se encuentran en situaciones menos ventajosas.

Otra limitación significativa radica en los errores de medición, puesto que las respuestas de los participantes dependen de percepciones subjetivas. Las variaciones individuales en la interpretación de las preguntas o en la sinceridad de las respuestas pueden comprometer la validez de los datos obtenidos. Adicionalmente, se presenta un obstáculo en cuanto a la generalización de los resultados. Dado que la investigación se llevó a cabo en un entorno particular, es posible que los hallazgos no sean fácilmente aplicables a otros países o a todas las industrias en Colombia. Elementos como la infraestructura tecnológica, las normas laborales y las prácticas culturales podrían influir en la experiencia del teletrabajo de formas distintas en otros contextos.

Debido a las limitaciones señaladas, se sugieren diversas orientaciones para futuras investigaciones. En primer lugar, sería beneficioso ampliar la muestra, llevando a cabo estudios que incluyan muestras más grandes y representativas, abarcando una mayor diversidad de sectores, niveles jerárquicos y regiones dentro de Colombia. Esto permitiría obtener una perspectiva más integral sobre las desventajas del teletrabajo en el país. Además, un enfoque longitudinal resultaría útil para analizar los efectos del teletrabajo a lo largo del tiempo,

ofreciendo datos más precisos sobre las tendencias relacionadas con la salud física y mental, así como con la productividad laboral de quienes trabajan a distancia.

Otra recomendación es realizar investigaciones enfocadas en la evaluación de las políticas públicas y corporativas relacionadas con el teletrabajo, con el objetivo de analizar la influencia que tienen las leyes y regulaciones en las condiciones laborales y la salud de quienes trabajan a distancia. Asimismo, sería beneficioso adoptar un enfoque metodológico mixto en estudios venideros, integrando tanto técnicas cualitativas como cuantitativas para lograr una comprensión más completa de los aspectos subjetivos del teletrabajo, tales como la salud mental y el bienestar emocional, los cuales a menudo no se reflejan de manera adecuada en las encuestas.

Los hallazgos de esta investigación tienen el potencial de impactar de manera significativa en las decisiones sobre políticas laborales, principalmente en lo que respecta a la regulación del teletrabajo. Las conclusiones que evidencian los efectos perjudiciales de las condiciones ergonómicas y la carencia de desconexión del trabajo pueden motivar tanto a las empresas como al gobierno a establecer políticas que propicien un ambiente laboral más saludable. Por ejemplo, se podrían crear programas de subsidios destinados a mejorar las condiciones ergonómicas en el hogar, así como establecer normativas que fomenten horarios laborales flexibles y promuevan el bienestar emocional de los empleados.

Además, los resultados podrían guiar a las compañías hacia la implementación de iniciativas de bienestar mental, actividades de pausa activa y tácticas para disminuir la carga laboral, lo que a su vez favorecería la productividad y el ambiente laboral. Las políticas de teletrabajo también tienen el potencial de ser ajustadas, con el objetivo de alcanzar un balance entre la vida profesional y personal, lo que podría contribuir a reducir el estrés y aumentar la satisfacción de los empleados.

Las futuras investigaciones deberían centrarse en el desarrollo de intervenciones concretas que mejoren las condiciones del teletrabajo, poniendo especial atención en aspectos como la ergonomía, la conciliación entre la vida personal y profesional, y el bienestar mental. Además, sería valioso analizar el impacto de diversas tecnologías en la experiencia de trabajar desde casa y explorar cómo se pueden perfeccionar las herramientas digitales para favorecer tanto el bienestar como la eficiencia. En términos generales, es fundamental profundizar en cómo las empresas pueden adoptar el teletrabajo de manera eficaz, reduciendo sus desventajas y potenciando sus ventajas.

Este proyecto de investigación ha resultado ser una experiencia valiosa desde el punto de vista académico y profesional. Nos hemos percatado de la relevancia de abordar cuestiones

laborales y de salud mediante una visión holística, teniendo en cuenta tanto los aspectos físicos como emocionales que influyen en los trabajadores. Asimismo, ha sido un reto entender cómo las condiciones laborales en el hogar afectan el bienestar de los empleados de manera compleja, lo que ha exigido un enfoque cuidadoso en el desarrollo de la investigación y en el análisis de los datos.

Uno de los mayores desafíos ha sido obtener datos confiables y representativos, debido a la subjetividad de los temas tratados. No obstante, este proyecto nos ha brindado la oportunidad de adquirir habilidades esenciales en el análisis de datos y en la formulación de soluciones fundamentadas en evidencia para problemas concretos. Nos sentimos inspiradas a seguir investigando el impacto del teletrabajo en la salud y la productividad de los empleados, y confío en que nuestros futuros proyectos de investigación seguirán aportando a la mejora de las condiciones laborales y de salud en ambientes de trabajo remoto. Este proyecto ha sido una experiencia invaluable para nuestro crecimiento académico y profesional, permitiéndonos entender mejor las complejidades del trabajo a distancia y reflexionar sobre formas efectivas de enfrentar sus retos.

## Referencias

Álvarez, P. (2020). Efectos psicológicos del teletrabajo en los empleados colombianos: Ansiedad, estrés y agotamiento. *Psicología y Sociedad*, 22(4), 124-138.

Baruch, Y. (2001). "The status of research on teleworking and an agenda for future research". *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 113-129. DOI: 10.1111/1468-2370.00058.

Bernal, C. A. (2016). Cómo elaborar un anteproyecto de investigación científica. En Bernal, C. A. *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (pp.104-118). Pearson Educación.

Beltrán, C. (2020). Las pruebas de hipótesis estadísticas en la investigación. En Avendaño, F. (Coord.) *Quehaceres de la investigación* (pp. 99-112). Homo Sapiens Ediciones.

Bernal Torres, C. A. (2022). Software para el análisis de datos cualitativos y cuantitativos. En *Metodología de la investigación* (pp. 96-101). Pearson Educación.

Bogotá. (2020, 04). Sigue estas recomendaciones y evita el dolor de espalda mientras teletrabajas. Bogotá. <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/salud/evita-el-dolor-de-espalda-mientras-teletrabajas>

Chiavenato, I. (2011). *Administración y comportamiento organizacional* (8ª ed.). McGraw-Hill.

Congreso de la República. (2008). Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Congreso de la república.<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431#:~:text=L a%20present%20ley%20tiene%20por,informaci%C3%B3n%20y%20las%20telecomunicaciones%20%2D%20TIC.&text=ART%C3%8DCULO%202%C2%B0>.

Datos macro. (2024). Colombia: economía y demografía 2024. Expansión.  
<https://datosmacro.expansion.com/paises/colombia#:~:text=Colombia%2C%20con%20una%20poblaci%C3%B3n%20de,43%20por%20volumen%20de%20PIB.>

Departamento nacional de planeación. (2024, 01). Informe mercado laboral enero 2024. Departamento nacional de planeación.  
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PublishingImages/Planeaciondesarrollo/2024/marzo/pdf/informe-mercado-laboral-enero-2024.pdf>

Forbes. (2021). Spotify dejará que sus empleados trabajen desde cualquier lugar. Forbes. <https://forbes.es/empresas/88403/spotify-teletrabajo-desde-cualquier-lugar/>

Función Publica. (2022). Ley 2191 de 2022. Funcion pública.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

García, L., & Martínez, P. (2023). Impactos del teletrabajo en la salud y el desempeño laboral tras la pandemia de COVID-19. *Revista Internacional de Salud Ocupacional*, 15(2), 45-60.

González, F. (2019). Impacto de las condiciones ergonómicas en el teletrabajo en Colombia: Estudio de caso. *Revista Colombiana de Ergonomía*, 28(1), 33-45.

González, M., & López, R. (2021). Beneficios y retos del teletrabajo: Un análisis del impacto en las dinámicas laborales y personales. *Revista de Estudios Laborales y Sociales*, 14(2), 45-60.

Gutiérrez, H. (2021). Agotamiento profesional en el teletrabajo: Un estudio de los factores que incrementan el burnout en Colombia. *Revista Colombiana de Psicología*, 41(1), 50-63.

Healthy Rent. (s.f). Teletrabajo y enfermedad laboral. (5 a ed.). Healthy Rent.  
<https://www.healthyrent.co/blog/teletrabajo-y-enfermedad-laboral>

Hernández, J. (2022). Tecnología y salud laboral: El impacto de la sobrecarga

tecnológica en los teletrabajadores en Colombia. *Revista Latinoamericana de Tecnología y Salud*, 18(2), 90-102.

Hernández Celis, C. (2020, 07). Proyecto de práctica II – investigación aplicada influencia del Cambio de modalidad laboral (teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la emergencia por covid-19. [Proyecto de practica II, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Proyecto INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRANCOLOMBIANO.  
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2095/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Mendoza, C. (2018). Recolección de los datos en la ruta cuantitativa. Hernández, R., Mendoza, C. *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativa mixta* (pp. 250-294). McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). Análisis de datos en la ruta cuantitativa. En *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (pp. 310-386). McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). Recolección y análisis de datos en la ruta cualitativa. En *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (pp. 440-521). McGraw-Hill.

Ibáñez, A. (2023, 09). *¿Cuántas personas hacen teletrabajo en Colombia? Cifras y condiciones*. As Colombia. <https://colombia.as.com/actualidad/cuantas-personas-hacen-teletrabajo-en-colombia-cifras-y-condiciones-n/>

Impacto TIC – Digixem360. [@ImpactoTIC]. (2018, mayo 2). De vuelta al trabajo, ¿cuál es la situación del #Teletrabajo en Colombia? Las limitaciones son especialmente culturales – tanto de empleadores como de trabajadores– son un verdadero freno a la adopción de esta modalidad. [Imagen adjunta][Tweet]. Twitter.  
<https://x.com/ImpactoTIC/status/991658563494793228>

JASP - A Fresh Way to Do Statistics. (2024, 16 julio). JASP - Free And User-Friendly Statistical. Software. <https://jasp-stats.org/>

Jiménez cipagauta, S y Muñoz Ramírez, D. (2021, 01). *Ventajas y desventajas de la modalidad de teletrabajo en las empresas Seguridad y Redtrack de Bogotá, Colombia* [Monografía, Universidad Libre]. Repositorio UNILIBRE. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19874/TRABAJO%20FINAL%20.pdf?sequence=1>

Karwowski, W. (2006). *International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors*. CRC Press.

Kohl, H. W., & Cook, A. L. (2017). Los beneficios de las pausas activas en el lugar de trabajo: Una revisión de las intervenciones de salud laboral. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(4), 391-401.

Koepp, M., & Larrabee, M. (2016). Ergonomía en entornos de trabajo remoto: El impacto del mobiliario de oficina en casa en el bienestar de los trabajadores. *Ergonomics in Design*, 24(2), 18-23.

La República. (2023, 12). *Al menos 6% de los trabajadores están teletrabajando en Colombia, según el Dane*. La República. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/al-menos-6-de-los-trabajadores-estan-teletrabajando-en-colombia-segun-el-dane-3765173>

López, J. (2020). Impacto del teletrabajo en la salud física y mental de los trabajadores colombianos. *Revista de Psicología Laboral*, 35(2), 45-56.

Maslach, C. (2017). *La verdad sobre el agotamiento: Cómo las organizaciones causan estrés personal y qué hacer al respecto*. Jossey-Bass.

Martínez, L., & López, F. (2021). El marco legal y las políticas públicas del teletrabajo en Colombia: Avances y desafíos. *Revista de Derecho Laboral*, 23(4), 15-29.

Mendoza, A., & Torres, M. (2019). La regulación del teletrabajo en Colombia: Falencias y retos frente a la salud laboral. *Revista de Derecho y Trabajo*, 16(3), 112-125.

Mintic. (2013, 09). *Panorama del teletrabajo a nivel mundial*. Mintic.  
<https://mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article4462.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20los%20reportes%20de%20MySammy,hogar%20o%20el%20lugar%20de>

Mintic y Corporación Colombia Digital. (2020). Quinto estudio de percepción y penetración del teletrabajo en Colombia 2020. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. <https://www.mintic.gov.co>

Ministerio de salud y protección social. (2020, 03). *Circular 0018 de 2020*. Min salud.  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/circular-0018-de-2020.pdf>.

Ministerio del trabajo. (s.f). *Teletrabajo*. Mintrabajo.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo>

Mintic. (2020, 03). *Todo lo que se debe saber del teletrabajo*. Mintic.  
<https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo>

Pérez, C., & Díaz, M. (2022). El impacto del teletrabajo en la cohesión de los equipos laborales en Colombia. *Revista de Sociología del Trabajo*, 17(3), 78-91.

Pérez, J., & Castro, D. (2021). Desigualdades en el acceso a condiciones laborales adecuadas en el teletrabajo: Un estudio sobre las brechas socioeconómicas en Colombia. *Revista de Estudios Sociales y Laborales*, 25(3), 45-59.

Pérez, J., & Ramírez, L. (2022). Impactos psicosociales y físicos del teletrabajo: Desafíos globales en la era post-COVID-19. *Revista Internacional de Psicología Laboral y*

Salud Ocupacional, 18(3), 120-135.

Organización Internacional del Trabajo. (2020, 10). *Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia*. (6a ed). Organización internacional del trabajo. [https://www.ilo.org/es/resource/article/teletrabajo-y-salud-mental-avances-y-desafios- más- alla-de-la-pandemia](https://www.ilo.org/es/resource/article/teletrabajo-y-salud-mental-avances-y-desafios-más-alla-de-la-pandemia)

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). Impacto del teletrabajo en la salud física y mental tras la pandemia de COVID-19. Informe Mundial de Salud Ocupacional. <https://www.who.int/es>

Ramírez, M., & Rodríguez, A. (2021). Condiciones laborales y productividad en el teletrabajo en Colombia. *Journal of Business and Work*, 48(3), 112-126.

Roth, R., & Hennig, J. (2018). Capacitación en gestión del tiempo para mejorar la productividad y reducir la procrastinación en entornos de teletrabajo. *Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 235-249.

Sap concur team. (2022. 04). *15 herramientas para el teletrabajo que van a mejorar la productividad en su empresa*. Concur. [https://www.concur.co/blog/article/heramientas- teletrabajo](https://www.concur.co/blog/article/heramientas-teletrabajo)

Silva, M., & Pavón, M. (2022, 06). *Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral*. Inter american development Bank. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>

Teletrabajo. (2023, 02). *Sorpréndete con estos datos de teletrabajo en el mundo*. Teletrabajo. <https://teletrabajo.gov.co/814/w3-article-273602.html>

Thierry Barreto, J. E y González Gonzáles, B. (2021). *Ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta*. [Seminario de profundización, Universidad Corporativa de Colombia]. Repositorio institucional.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/5cdf3d2e-88d6-4da4-804f-e0d3e0515871/content>

Ticona, J. (2020). "Remote work and inequality in the digital economy". New Labor Forum.

Visión industrial. (2020, 07). *¿Qué es la Tecnología?* Visión industrial.

[https://visionindustrial.com.mx/industria/la-tecnica/que-es-la-tecnologia#:~:text=%E2%80%9CPor%20Tecnolog%C3%ADa%20se%20entiende%20un,Quintanilla%2C%201998%20\(5\).](https://visionindustrial.com.mx/industria/la-tecnica/que-es-la-tecnologia#:~:text=%E2%80%9CPor%20Tecnolog%C3%ADa%20se%20entiende%20un,Quintanilla%2C%201998%20(5).)

## Anexos

### **Encuesta sobre el Impacto del Teletrabajo en las Condiciones Laborales y de Salud en Colombia**

Objetivo: Analizar las vivencias, dificultades laborales y problemas de salud relacionadas con el teletrabajo en trabajadores y empresas en Colombia.

Nota: Todas las respuestas se mantendrán en estricta confidencialidad y se emplearán únicamente con fines de investigación.

#### Sección 1: Datos Demográficos

Edad:

- Menos de 25 años
- 25-34 años
- 35-44 años
- 45-54 años
- 55 años o más

Género:

- Masculino
- Femenino

Campo laboral:

- Tecnológico
- Educación
- Servicios financieros
- Construcción
- Administración pública
- Otro (especifique): \_\_\_\_\_

Años de experiencia en su puesto actual:

- Menos de 1 año
- 1-3 años
- 4-6 años
- Más de 6 años

Sección 2: Condiciones de Trabajo

¿Cuántas horas al día trabaja, aproximadamente?

- Menos de 6 horas
- 6-8 horas
- 8-10 horas
- Más de 10 horas

¿Considera que su volumen de trabajo ha crecido desde que inició el teletrabajo?

- Sí, ha aumentado mucho
- Sí, ha aumentado un poco
- No ha cambiado
- Ha disminuido

¿Ha recibido algún apoyo de su empresa para adaptarse al teletrabajo (por ejemplo, equipo, internet, asistencia en costos)?

- Sí
- No

¿Siente que su productividad ha sido afectada por el teletrabajo?

- Ha aumentado
- Se ha mantenido igual
- Ha disminuido

### Sección 3: Salud Física

Desde el inicio del teletrabajo, ¿ha notado alguna dificultad de salud física como malestar en la espalda, cansancio visual o migrañas?

- Sí, con frecuencia
- Sí, ocasionalmente
- No, en absoluto

¿Dispone en su casa de un lugar apropiado para laborar, como una silla ergonómica, un escritorio y buena iluminación?

- Sí, totalmente adecuado
- Parcialmente adecuado
- No, no tengo un espacio adecuado

¿Le ha proporcionado su empleador alguna guía sobre ergonomía o consejos para mejorar su espacio de trabajo en casa?

- Sí
- No

### Sección 4: Salud Mental

¿Ha observado cambios en su bienestar mental (como estrés, ansiedad o soledad) desde que comenzó a trabajar desde casa?

- Ha empeorado mucho
- Ha empeorado un poco
- Se ha mantenido igual
- Ha mejorado

¿Cree usted que el trabajo a distancia ha influido en su habilidad para separarse del ámbito laboral durante su tiempo libre?

- Sí, ha sido difícil desconectarse
- No, puedo desconectarme fácilmente
- No aplica

¿Su empresa le ha proporcionado apoyo emocional para afrontar los retos del teletrabajo, como acceso a asesoría psicológica o actividades enfocadas en el bienestar?

- Sí
- No

#### Sección 5: Productividad y Eficiencia Laboral

¿De qué manera cree que el teletrabajo ha influido en su nivel de productividad?

- Ha aumentado mucho
- Ha aumentado un poco
- Se ha mantenido igual
- Ha disminuido un poco
- Ha disminuido mucho

¿Qué obstáculos principales enfrenta en su productividad al trabajar desde casa? (seleccione todas las opciones que correspondan).

- Distracciones en el hogar
- Falta de supervisión
- Problemas técnicos (internet, computadora)
- Sobrecarga de trabajo
- Problemas de comunicación con el equipo
- Ninguno de los anteriores

#### Sección 6: Opinión General

¿Qué desventajas del teletrabajo cree que son más relevantes en su situación? (Seleccione hasta 3 opciones).

- Aumento de la carga laboral
- Problemas de salud física
- Problemas de salud mental
- Falta de interacción social
- Aumento de gastos personales
- Otro (especifique): \_\_\_\_\_

¿Qué recomendaciones podría ofrecer para optimizar las condiciones del teletrabajo en su empresa? (Respuesta abierta) \_\_\_\_\_

Gracias por completar esta encuesta. Su opinión es muy valiosa para comprender los desafíos del teletrabajo en Colombia.

## **Modelo de entrevistas**

**Presentación:** Dar la bienvenida al entrevistado y presentarse, aclarando el objetivo de la entrevista y de qué manera sus respuestas ayudarán a una investigación sobre el impacto del teletrabajo en las condiciones laborales y de salud en Colombia.

**Confidencialidad:** Garantizar al participante que sus respuestas serán tratadas con confidencialidad y se utilizarán únicamente con fines de investigación.

**Consentimiento:** Solicitar el consentimiento para grabar la entrevista.

### Temas y Preguntas Clave

#### Tema 1: Experiencia General en el Teletrabajo

¿Cuánto tiempo ha estado laborando bajo el esquema de teletrabajo?

¿Cómo calificaría su experiencia general con el teletrabajo?

¿Cuáles cree que han sido los principales pros y contras de esta forma de trabajo?

#### Tema 2: Condiciones de Trabajo y Productividad

¿Crees que el teletrabajo ha influido en tu nivel de productividad? ¿De qué formas lo ha hecho?

¿Cuáles consideras que son los principales retos para tu productividad mientras trabajas en casa?

¿Piensas que cuentas con las herramientas y el equipo adecuados para desempeñar tu trabajo de manera eficiente en el hogar?

¿Qué impacto ha tenido el teletrabajo en la comunicación y colaboración con tus colegas y supervisores?

#### Tema 3: Salud Física en el Teletrabajo

¿Ha notado alguna alteración en su salud física desde que inició el teletrabajo? ¿Cuáles han sido esos cambios?

¿Cree que dispone de un ambiente apropiado en casa para desempeñar sus labores? ¿Qué elementos componen ese espacio (silla ergonómica, escritorio, iluminación, etc.)?

¿Piensa que el teletrabajo ha fomentado un estilo de vida más inactivo? ¿De qué manera se manifiesta esto?

#### Tema 4: Salud Mental y Bienestar Emocional

¿Ha notado alguna variación en su bienestar emocional o mental desde que comenzó a trabajar desde casa?

¿Qué aspectos del teletrabajo considera que han influido en su salud mental?

¿Percibe que ha contado con algún tipo de apoyo o acompañamiento en relación con su bienestar emocional por parte de su empleador?

#### Tema 5: Aspectos de Seguridad y Cumplimiento Legal

¿Considera que su jefe ha respetado las normativas y regulaciones de seguridad laboral en el contexto del trabajo remoto?

¿Ha enfrentado alguna dificultad vinculada a la seguridad laboral mientras realiza sus labores desde su hogar?

¿Está al tanto de los derechos que le asisten como empleado en teletrabajo en lo que respecta a horarios, desconexión, condiciones laborales, entre otros?

#### Tema 6: Opinión General y Sugerencias para Mejorar el Teletrabajo

Si tuviera la oportunidad de modificar algún aspecto de la implementación del teletrabajo en su empresa, ¿qué aspecto modificaría?

¿Qué sugerencias le daría a su empleador para optimizar las condiciones del teletrabajo?

¿Cree que el teletrabajo es una modalidad viable y sostenible a largo plazo para su puesto?

¿Cuál es la razón de su respuesta?