

Impacto del teletrabajo en calidad de vida y conciliación laboral-familiar



Impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia en el Ministerio de Educación Nacional de Colombia

Autores:

Martha Liliana Gil

Estefanía Alexandra Merino Papa

Marco Antonio Fernández

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

diciembre de 2024

Impacto del teletrabajo en calidad de vida y conciliación laboral-familiar

Impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia en el Ministerio de Educación Nacional de Colombia

Autores:

Martha Liliana Gil

Estefanía Alexandra Merino Papa

Marco Antonio Fernández

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

Asesor(a)

Dr. En Tecnología Educativa Sergio Andrés Zabala Vargas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

diciembre de 2024

Tabla de Contenido

Resumen	8
Abstract.....	10
Introducción.....	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1 Descripción del Problema	17
1.2 La Pregunta de Investigación	18
1.3 Los objetivos de investigación	19
1.3.1 Objetivo general.....	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4 Justificación de la investigación	19
2. MARCO DE REFERENCIA.....	22
2.1 Marco de Antecedentes.....	23
2.2 Marco Teórico	28
2.2.1 <i>Teletrabajo</i>	28
2.2.2 <i>Calidad de Vida</i>	29
2.2.3 <i>Conciliación Trabajo-Familia</i>	29
2.2.4 <i>Estrés Laboral en el Teletrabajo</i>	30
2.2.5 <i>Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)</i>	30
2.2.6 <i>Regulación Emocional y Trabajo Remoto</i>	30
2.2.7 <i>Políticas Organizacionales y Conciliación</i>	31
2.3 Marco Legal.....	31
2.3.1 <i>Teletrabajo en Colombia</i>	31
2.3.2 <i>Garantías y Derechos del Teletrabajador</i>	32
2.3.3 <i>Políticas Internacionales y su Impacto en Colombia</i>	33
2.3.4 <i>Retos en la Implementación Normativa</i>	33
3. METODOLOGÍA	37
3.1 Enfoque y alcance de la investigación	37
3.2 Población y muestra.....	39
3.2.1 <i>Definición de la población</i>	39
3.2.2 <i>Cálculo y selección de la muestra</i>	40

Impacto del teletrabajo en calidad de vida y conciliación laboral-familiar

3.3	Instrumento(s)	42
3.3.1	<i>Cuestionario Estructurado</i>	43
3.3.2	<i>Entrevista Semiestructurada</i>	44
3.3.3	<i>Revisión Documental</i>	44
3.4	Descripción de Procedimientos	45
3.4.1	<i>Cuestionario Estructurado</i>	45
3.4.2	<i>Entrevista Semiestructurada</i>	47
3.4.3	<i>Revisión Documental</i>	49
3.5	Análisis de información.....	51
3.5.1	<i>Limpieza y Organización de Datos</i>	51
3.5.2	<i>Análisis de Información</i>	52
3.5.3	<i>Presentación de Resultados</i>	53
3.6	Consideraciones éticas.....	54
3.6.1	Análisis de consideraciones éticas	54
3.6.2	Instrumentos de aceptación y autorización.....	55
4.	HIPÓTESIS.....	57
4.1	Las variables	57
4.1.1.	Variable(s) independiente(s).....	57
4.1.2.	Variable(s) dependiente(s).....	57
4.2	Planteamiento de hipótesis	58
5.	RESULTADOS	60
5.1	Presentación de los Resultados	60
5.2	Propuesta.....	90
5.3	Discusión	93
6.	CONCLUSIONES.....	97
7.	Referencias.....	100
	Anexos.....	106

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Marco normativo para la investigación sobre teletrabajo.</i>	34
Tabla 2. <i>Distribución en niveles jerárquicos planta de personal del MEN.</i>	39
Tabla 3. <i>Descripción de procedimientos para la recolección de datos.</i>	50
Tabla 4. <i>Sumario.</i>	61
Tabla 6. <i>Desafíos.</i>	88
Tabla 5. <i>Beneficios.</i>	90

Lista de Figuras

Figura 1. <i>Fases e instrumentos de investigación.</i>	44
Figura 2. <i>¿Considera que el teletrabajo ha mejorado su calidad de vida en general?</i>	61
Figura 3. <i>¿Cree que el teletrabajo le ha permitido equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares?</i>	62
Figura 4. <i>En relación con su calidad de vida, ¿qué tan de acuerdo está con la afirmación: "El teletrabajo me ha permitido dedicar más tiempo a mi familia"?</i>	63
Figura 5. <i>¿El teletrabajo ha reducido el estrés relacionado con sus responsabilidades laborales?</i>	64
Figura 6. <i>¿Qué tan de acuerdo está con la afirmación: "El teletrabajo me ha permitido organizar mejor mi tiempo personal y laboral"?</i>	65
Figura 7. <i>¿Considera que el teletrabajo ha afectado negativamente su capacidad para desconectarse del trabajo fuera del horario laboral?</i>	66
Figura 8. <i>¿El teletrabajo ha generado más interrupciones en sus actividades laborales debido a responsabilidades familiares?</i>	67
Figura 9. <i>¿Qué tan satisfecho está con las herramientas y soporte brindados por el Ministerio de Educación Nacional para trabajar desde casa?</i>	68
Figura 10. <i>En relación con la conciliación trabajo-familia, ¿qué tan de acuerdo está con la afirmación: "El teletrabajo ha fortalecido las relaciones con mi familia"?</i>	69
Figura 11. <i>¿Considera que el teletrabajo debería mantenerse como una modalidad permanente en el Ministerio de Educación Nacional?</i>	70

Lista de Anexos

Anexo A. Entrevista..... **¡Error! Marcador no definido.**

Anexo B. Encuesta..... **¡Error! Marcador no definido.**

Resumen

El teletrabajo ha transformado la dinámica laboral en diversos sectores, especialmente tras la pandemia de COVID-19, permitiendo a los empleados realizar sus actividades desde casa mediante el uso de tecnologías de la información. En este contexto, el presente estudio aborda el impacto del teletrabajo en la calidad de vida y las condiciones laborales de los analistas familiares que prestan sus servicios en el Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Se identificó como problema principal que, aunque el teletrabajo ofrece ventajas como la flexibilidad y el ahorro en tiempo de traslado, también genera desafíos significativos, tales como la falta de delimitación entre las esferas personal y profesional. La relevancia de este análisis radica en la necesidad de comprender cómo esta modalidad laboral afecta el bienestar integral de los trabajadores. El objetivo general consistió en evaluar el efecto del teletrabajo sobre la calidad de vida y el equilibrio entre hogar y trabajo, considerando la hipótesis de que esta modalidad mejora dichos aspectos siempre que se desarrollen bajo condiciones laborales óptimas.

La metodología empleada tuvo un enfoque mixto, combinando la aplicación de encuestas a una muestra representativa de empleados con entrevistas semiestructuradas realizadas a un grupo reducido. A través de las encuestas se recolectaron datos cuantitativos sobre percepciones generales, mientras que las entrevistas permitieron profundizar en las experiencias particulares de los trabajadores. Los resultados obtenidos evidencian un impacto positivo del teletrabajo en la calidad de vida, destacando la reducción del estrés y la posibilidad de disponer de más tiempo para actividades personales y familiares. No obstante, también se observaron retos importantes, como la falta de desconexión digital y la percepción de una mayor carga laboral. Asimismo, la provisión de herramientas tecnológicas adecuadas y el apoyo organizacional emergieron como factores determinantes para garantizar una experiencia laboral efectiva y satisfactoria.

Las conclusiones subrayan que el teletrabajo constituye una oportunidad para optimizar la calidad de vida y el equilibrio entre trabajo y familia, siempre y cuando se implementen políticas claras, se brinden ayudas técnicas y se fomente una cultura empresarial que valore el bienestar del personal. Este estudio enfatiza la necesidad de establecer límites claros entre las esferas laboral y personal, además de continuar investigando estrategias que permitan mitigar los desafíos inherentes al teletrabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, Calidad de vida, Conciliación trabajo-familia, Bienestar laboral, Flexibilidad laboral.

Abstract

Teleworking has transformed the work dynamics in various sectors, especially after the COVID-19 pandemic, allowing employees to carry out their activities from home through the use of information technologies. In this context, the present study addresses the impact of teleworking on the quality of life and working conditions of family analysts who provide their services in the Ministry of National Education of Colombia. The main problem identified was that, although teleworking offers advantages such as flexibility and savings in travel time, it also generates significant challenges, such as the lack of delimitation between personal and professional spheres. The relevance of this analysis lies in the need to understand how this work modality affects the comprehensive well-being of workers. The general objective was to evaluate the effect of teleworking on the quality of life and the balance between home and work, considering the hypothesis that this modality improves these aspects as long as they are carried out under optimal working conditions.

The methodology used had a mixed approach, combining the application of surveys to a representative sample of employees with semi-structured interviews carried out with a small group. Quantitative data on general perceptions were collected through surveys, while interviews allowed for a deeper understanding of workers' particular experiences. The results obtained show a positive impact of teleworking on quality of life, highlighting the reduction of stress and the possibility of having more time for personal and family activities. However, important challenges were also observed, such as the lack of digital disconnection and the perception of a greater workload. Likewise, the provision of adequate technological tools and organizational support emerged as determining factors to guarantee an effective and satisfactory work experience.

The conclusions underline that teleworking constitutes an opportunity to optimize quality of life and the balance between work and family, as long as clear policies are implemented, technical assistance is provided, and a business culture that values the well-being of staff is fostered. This study emphasizes the need to establish clear boundaries between the work and personal spheres, in addition to continuing to investigate strategies that allow mitigating the challenges inherent to teleworking.

Keywords: Teleworking, Quality of life, Work-family balance, Work well-being, Work flexibility.

Introducción

El teletrabajo, también conocido como trabajo remoto, ha experimentado un crecimiento exponencial en los últimos años, especialmente acelerado por la pandemia de COVID-19. Esta modalidad laboral ha transformado la manera en que las organizaciones, empresas y otros sectores operan y cómo los empleados gestionan sus tareas diarias, desafiando las estructuras tradicionales de trabajo. En este contexto, el teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa, es una modalidad que está en proceso de normalización en Colombia (Sierra Castellanos et al., 2016) y aunque su implementación puede tener ventajas, la calidad de vida y la conciliación entre trabajo y familia se han convertido en temas de creciente interés y relevancia.

La implementación del teletrabajo en el Ministerio de Educación Nacional de Colombia plantea preguntas cruciales sobre cómo esta modalidad impacta la vida de sus empleados, siendo la percepción de los trabajadores respecto a la influencia del teletrabajo en su bienestar y en su capacidad para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares un área que merece una investigación profunda, ya que según Oviedo Gil & Cala Vitery (2023) la dinámica del teletrabajo en Colombia ha revelado cambios significativos en las rutinas y prácticas laborales, influenciadas por diversos determinantes económicos y sociales, a partir de ello, el teletrabajo se define como la realización de tareas laborales desde un lugar diferente a la oficina central, utilizando tecnologías de la información y la comunicación para mantener la conexión con la organización (Fernández Rodríguez, 2019).

Este modelo presenta ventajas como la flexibilidad horaria y la reducción del tiempo de desplazamiento, pero también conlleva desafíos relacionados con la gestión del tiempo y la separación entre el espacio laboral y personal (Sierra Castellanos et al., 2016), en este sentido, se

considera relevante valorar otro concepto, como lo es la calidad de vida, el cual abarca aspectos como la salud física y mental, la satisfacción laboral y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, aspecto frente al cual, Vargas Ventura (2022) destaca que el teletrabajo durante el confinamiento por la COVID-19 ha tenido implicaciones directas en la salud física y emocional de los trabajadores, subrayando la necesidad de un enfoque integral para abordar estos efectos. Por otro lado, la conciliación trabajo-familia se refiere a la capacidad de los individuos para cumplir con las demandas de su trabajo y, al mismo tiempo, atender adecuadamente sus responsabilidades familiares, según Ortiz Pérez (2022) la tecnología juega un rol crucial en facilitar esta conciliación, aunque también plantea nuevos desafíos y tensiones. Razón por la cual, en esta investigación se examinará cómo el teletrabajo incide en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia desde la perspectiva de los empleados del Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

A través de un análisis detallado de sus percepciones, se buscará entender los beneficios y desafíos asociados con el teletrabajo, así como identificar posibles áreas de mejora para optimizar esta modalidad laboral en el contexto del sector público colombiano, aportando información de interés a lo ya anteriormente establecido por Fernández Rodríguez (2019), quien reflexiona sobre el teletrabajo en Colombia, señalando la necesidad de políticas claras y apoyo institucional para maximizar sus beneficios y mitigar sus desventajas. De esta manera, la relevancia de esta investigación radica en la posibilidad de aportar conocimientos valiosos que puedan guiar políticas y prácticas laborales más efectivas y humanas, no solo en el Ministerio de Educación Nacional, sino también en otras instituciones que adoptan el teletrabajo, ya que al centrar el estudio en la percepción de los trabajadores, se obtiene una visión holística y auténtica

de cómo el teletrabajo impacta su vida cotidiana, proporcionando una base sólida para recomendaciones futuras.

Finalmente, se presenta el Capítulo 1: Planteamiento de la pregunta, con una descripción más detallada de la pregunta de investigación, y el contexto en el que se presenta, los antecedentes, posibles causas y efectos, así como la formulación de la pregunta y los objetivos de la investigación. Capítulo 2. El marco desarrolla el soporte teórico, conceptual y contextual necesario para comprender los elementos centrales de la investigación, basado en fuentes académicas y relacionados con estudios previos. Capítulo 3: Metodología describe el enfoque, la estrategia y las técnicas que se utilizarán para la recolección y análisis de datos, asegurando la validez y consistencia del proceso de investigación. Capítulo 4. Establece hipótesis iniciales basadas en los conocimientos previos y expectativas del investigador, que serán verificadas en el estudio.

En el Capítulo 5: Resultados, se presentan y analizan los resultados de la aplicación de herramientas metodológicas, resaltando patrones, tendencias y relaciones relevantes al problema propuesto. Por último, el Capítulo 6: Conclusiones resume los principales aportes de la investigación, evaluando el logro de los objetivos y ofreciendo recomendaciones prácticas y teóricas que pueden orientar futuros estudios o intervenciones en el área. Esta estructura permite una comprensión integral de la investigación y crea coherencia entre sus diversas partes.

Así, esta tesis se propone responder a la pregunta: ¿Cómo incide el teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia? Al abordar esta interrogante, se espera

contribuir significativamente al entendimiento de las dinámicas actuales del trabajo remoto y su impacto en el bienestar de los empleados en el sector público colombiano.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El teletrabajo ha emergido como una modalidad laboral predominante en el mundo moderno, impulsado principalmente por la crisis sanitaria global de la COVID-19. Esta transformación significó una reestructuración significativa en las dinámicas laborales y organizacionales, destacando la necesidad de adaptar prácticas tradicionales a entornos tecnológicos. Sin embargo, esta transición no ha estado exenta de desafíos, especialmente en términos de calidad de vida y conciliación entre responsabilidades laborales y familiares.

A nivel global, esta modalidad laboral ha mostrado un potencial considerable para incrementar la flexibilidad, reducir tiempos de desplazamiento y mejorar la calidad de vida de los empleados. Sin embargo, estudios recientes advierten que el teletrabajo puede difuminar las fronteras entre la vida laboral y personal, aumentando el estrés y dificultando la desconexión del trabajo (Vargas Ventura, 2022). En América Latina, y específicamente en Colombia, la implementación del teletrabajo se ha acelerado notablemente, evidenciando beneficios, pero también limitaciones significativas (Oviedo Gil & Cala Vitery, 2023).

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia, como entidad pública responsable de las políticas educativas del país, adoptó el teletrabajo para garantizar la continuidad operativa durante la pandemia y en el periodo posterior. Aunque esta estrategia permitió la ejecución de actividades esenciales, también puso de manifiesto retos importantes relacionados con la infraestructura tecnológica, la preparación de los empleados y la conciliación trabajo-familia (Fernández Rodríguez, 2019). En este contexto, el problema central de esta investigación radica en comprender cómo el teletrabajo incide en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia desde la perspectiva de los empleados de esta entidad.

1.1 Descripción del Problema

El teletrabajo, definido como la ejecución de actividades laborales fuera de una oficina central utilizando tecnologías de la información y la comunicación, ha sido ampliamente adoptado a nivel internacional. Durante la pandemia de COVID-19, este modelo permitió a las organizaciones mantener operaciones esenciales mientras protegían la salud de los trabajadores. Sin embargo, a pesar de sus beneficios, también generó desafíos significativos. Diversos estudios señalan que, aunque el teletrabajo aumenta la flexibilidad y elimina tiempos de desplazamiento, también puede provocar problemas como estrés, agotamiento y dificultad para equilibrar las responsabilidades personales y laborales (Vargas Ventura, 2022).

En América Latina, países como Brasil, Argentina y Colombia experimentaron una rápida adopción del teletrabajo, lo que reveló tanto ventajas como desafíos particulares en la región (Oviedo Gil & Cala Vitery, 2023). En el caso colombiano, la pandemia actuó como un catalizador para su implementación en diversas entidades públicas y privadas. Sin embargo, el contexto nacional presenta limitaciones específicas, como el acceso desigual a infraestructura tecnológica adecuada, capacitación insuficiente en competencias digitales y falta de apoyo emocional para los trabajadores que enfrentaron esta transición (Sierra Castellanos et al., 2016).

Dentro del Ministerio de Educación Nacional, la adopción del teletrabajo fue una respuesta inmediata a la crisis sanitaria. Sin embargo, la falta de una planificación previa y de una cultura organizacional que respaldara esta modalidad generó dificultades importantes. Entre las principales causas se encuentran la carencia de equipos tecnológicos adecuados en los hogares de los trabajadores, la ausencia de formación para el manejo eficiente de herramientas digitales y la

necesidad de equilibrar simultáneamente tareas laborales y responsabilidades familiares (Ortiz Pérez, 2022).

Estas carencias tienen consecuencias significativas. Desde una perspectiva individual, los empleados enfrentan mayor estrés, sedentarismo, fatiga visual y agotamiento emocional, lo cual impacta negativamente su calidad de vida y productividad (Vargas Ventura, 2022). A nivel institucional, estas dificultades pueden traducirse en disminución del rendimiento laboral, aumento del ausentismo y potenciales problemas en la retención de talento. Además, la percepción negativa de los trabajadores sobre esta modalidad puede afectar la capacidad del Ministerio para operar eficientemente y cumplir con sus objetivos estratégicos.

Finalmente, es fundamental analizar las percepciones de los empleados del Ministerio de Educación Nacional sobre el impacto del teletrabajo en su calidad de vida y conciliación trabajo-familia. Esto permitirá identificar áreas de mejora, mitigar los efectos negativos y optimizar esta modalidad para garantizar no solo la productividad laboral, sino también el bienestar integral de los trabajadores. Este estudio busca contribuir al diseño de políticas y estrategias organizacionales que fomenten un teletrabajo sostenible y equilibrado en el sector público colombiano.

1.2 La Pregunta de Investigación

¿Cómo incide el teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo - familia según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia?

1.3 Los objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar la incidencia del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia, desde la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia sobre la incidencia del teletrabajo en su calidad de vida.
- Evaluar la influencia del teletrabajo en la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares desde la perspectiva de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional.
- Determinar los principales beneficios y desafíos del teletrabajo en relación con la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

1.4 Justificación de la investigación

La adopción del teletrabajo ha sido una tendencia creciente en el ámbito laboral global, acelerada significativamente por la pandemia de COVID-19. Esta modalidad ha transformado las dinámicas laborales, presentando tanto oportunidades como desafíos en términos de calidad de vida y conciliación trabajo-familia. En este contexto, la presente investigación se centra en analizar estos impactos desde la perspectiva de los trabajadores del Ministerio de Educación

Nacional de Colombia, proporcionando una contribución valiosa para la comunidad científica, la práctica en gerencia de proyectos y las políticas públicas.

Siendo así, responde a la necesidad de profundizar en el entendimiento de cómo el teletrabajo influye en distintos aspectos de la vida de los empleados, ya que estudios previos han destacado beneficios como la flexibilidad y la reducción de tiempos de desplazamiento (Oviedo Gil & Cala Vitery, 2023). Sin embargo, también han señalado efectos negativos como el aumento del estrés y la dificultad para desconectar del trabajo (Vargas Ventura, 2022), lo cual puede implicar dificultad para conciliar el escenario trabajo – familia, de esta manera, además del beneficio para la comunidad científica señalado, el presente estudio busca otros, tales como:

- Para el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, comprender cómo el teletrabajo incide en sus empleados permitirá diseñar e implementar políticas y prácticas que optimicen esta modalidad laboral, mejorando tanto la eficiencia organizacional como el bienestar de los empleados.
- La comunidad en general se beneficiará de esta investigación, ya que sus recomendaciones basadas en datos empíricos pueden guiar a otras instituciones públicas y privadas en la adopción de mejores prácticas de teletrabajo. Los hallazgos pueden influir en la formulación de políticas públicas que promuevan un teletrabajo más saludable y equilibrado, impactando positivamente en la calidad de vida de una amplia gama de trabajadores.
- Para los estudiantes involucrados, el proyecto ofrece una oportunidad invaluable para desarrollar habilidades de investigación aplicada a un problema contemporáneo y relevante. Ganarán experiencia en la recopilación y análisis de datos, la aplicación de

teorías y metodologías de investigación, y la generación de recomendaciones prácticas basadas en evidencia a partir de sus conocimientos en gerencia de proyectos.

Finalmente, la especialización en Gerencia de Proyectos y UNIMINUTO Virtual se benefician significativamente de esta investigación, ya que sus hallazgos enriquecerán el currículo académico y proporcionarán estudios de caso actualizados y relevantes. Esto refuerza el compromiso de UNIMINUTO con la producción de conocimiento científico significativo y aplicado que responde a las necesidades actuales de la sociedad y las organizaciones.

2. MARCO DE REFERENCIA

El marco de referencia de esta investigación se estructura en tres componentes principales: los antecedentes de la investigación, el marco teórico y el marco legal. Este apartado es fundamental para contextualizar el estudio, proporcionando una base teórica desde la cual se aborda la problemática del teletrabajo y su impacto en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

En primer lugar, los antecedentes de la investigación se centran en estudios previos que han explorado el teletrabajo en diversos contextos y sus implicaciones en la vida laboral y personal de los empleados durante los últimos cinco años, entre los cuales, investigaciones como las de Oviedo Gil & Cala Vitery (2023) han examinado los determinantes del teletrabajo en países como Colombia, Brasil y Argentina, revelando tanto ventajas como desafíos asociados con esta modalidad laboral. De manera similar, estudios de Vargas Ventura (2022) han puesto de relieve las implicaciones del teletrabajo en la salud física y emocional durante el confinamiento por la COVID-19. Estos antecedentes y otros que se presentarán más adelante, proporcionan un contexto amplio y comparativo que enriquece la comprensión de la situación específica en Colombia.

En segundo lugar, el marco teórico de esta investigación se basa en conceptos y teorías fundamentales que explican las dinámicas del teletrabajo y su impacto en la vida de los empleados. Según Ortiz Pérez (2022), el teletrabajo afecta significativamente la conciliación de la vida familiar y laboral, destacando el papel de la tecnología en esta ecuación. La teoría de la conciliación trabajo-familia y la teoría de la calidad de vida son esenciales para entender cómo el

teletrabajo puede influir en diversos aspectos del bienestar de los empleados, así como el mismo concepto de teletrabajo acogido en Colombia.

Finalmente, el marco legal sujeto de revisión en el presente estudio, establece las normativas y regulaciones que rigen el teletrabajo en Colombia, las cuales han evolucionado para adaptarse a las nuevas realidades del teletrabajo, especialmente en respuesta a la pandemia de COVID-19, para ello, es crucial examinar leyes y decretos relevantes, como la Ley 1221 de 2008, que establece el marco legal para el teletrabajo en Colombia, y la Ley 2088 de 2021, que regula el trabajo en casa. Estos marcos legales y otros a considerar, proporcionan un contexto normativo dentro del cual se desarrolla el teletrabajo y se definen los derechos y obligaciones tanto de los empleados como de los empleadores.

De esta manera, el marco de referencia del presente estudio proporciona una visión integral y contextualizada del teletrabajo y su impacto en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, ya que, al integrar antecedentes de investigación, fundamentos teóricos y contextos legales, este apartado sienta las bases para un análisis riguroso y detallado de la problemática planteada.

2.1 Marco de Antecedentes

El estudio del teletrabajo y su impacto en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia ha sido un tema de interés creciente en la literatura académica, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19. Este apartado presenta una revisión de investigaciones internacionales y nacionales, ordenadas cronológicamente, que proporcionan un contexto amplio y detallado sobre el tema. La revisión se realizó utilizando palabras clave como "teletrabajo", "calidad de vida", "conciliación trabajo-familia", "impactos laborales" y "pandemia". Se incluyeron estudios

publicados en los últimos siete años (2016-2023) para garantizar la relevancia y actualización de la información. Las bases de datos empleadas fueron Scopus, Web of Science, PubMed y Google Scholar, seleccionando investigaciones con metodologías robustas y aplicables al contexto laboral y educativo.

A nivel internacional, Filardi et al. (2020), en su investigación "Ventajas y desventajas del teletrabajo en la administración pública: análisis de las experiencias de Serpro y de la Receita Federal", analizaron las experiencias de teletrabajo en la administración pública brasileña. Este estudio investiga las ventajas y desventajas del teletrabajo desde la percepción de teletrabajadores y directivos, utilizando una metodología mixta cualitativa y cuantitativa. Incluyeron estadísticas descriptivas y análisis factorial de datos de cuestionarios aplicados a 98 teletrabajadores y 28 directivos, además de entrevistas a estos últimos, analizadas mediante análisis de contenido. Los resultados revelaron beneficios como flexibilidad, reducción de costos y aumento de productividad, pero también desafíos como adaptación, comunicación y gestión, que requieren un enfoque personalizado para el sector público. Estos hallazgos son pertinentes debido a la metodología utilizada y la evaluación de variables desde la percepción de los trabajadores, lo que permite extrapolar lecciones relevantes al contexto del Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

Alves & Guimarães (2020), en su investigación "Teletrabajo versus calidad de vida: una aproximación a las experiencias vividas por los servidores del Tribunal de Justicia del Estado de Amazonas", llevaron a cabo un estudio en Brasil para explorar cómo el teletrabajo impacta la calidad de vida de los empleados de dicha institución. Esta investigación se basó en un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas semiestructuradas aplicadas mediante formularios en línea a 57 teletrabajadores del Tribunal de Justicia del Estado de Amazonas, seleccionados de diferentes

departamentos y niveles jerárquicos para obtener una perspectiva representativa. Entre los principales hallazgos, se identificaron beneficios como la flexibilidad horaria y la eliminación de tiempos de desplazamiento, que facilitaron más tiempo para actividades personales y familiares. Sin embargo, también se encontraron desafíos como la dificultad para delimitar los límites entre trabajo y vida personal, lo que incrementó el estrés y la carga laboral. Estos resultados ofrecen una visión comparativa sobre cómo el teletrabajo afecta la calidad de vida en un contexto judicial y permiten contrastar estos aspectos con los hallazgos del sector educativo colombiano.

Por otro lado, Lizana et al. (2020), en su estudio "Asociación entre condiciones de salud crónicas y calidad de vida en docentes rurales", analizaron la relación entre la jornada laboral, el equilibrio trabajo-familia y la calidad de vida de los docentes en Chile. Utilizando un enfoque cuantitativo, aplicaron encuestas estructuradas a una muestra representativa de docentes rurales de distintas instituciones educativas. Los resultados indicaron que el teletrabajo intensificó la jornada laboral de los docentes, afectando negativamente su equilibrio trabajo-familia y calidad de vida. Muchos docentes reportaron dificultades para gestionar el tiempo entre responsabilidades laborales y familiares, generando altos niveles de estrés y agotamiento, con un mayor riesgo de deterioro en componentes de calidad de vida mental para docentes más jóvenes y física para los mayores. Aunque se identificaron aspectos positivos, como mayor flexibilidad y autonomía, este antecedente proporciona comparaciones valiosas para comprender los efectos del teletrabajo en el contexto colombiano.

Gálvez Mozo (2020), en su estudio "Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal", analizó cómo el teletrabajo impacta a las mujeres más allá de la conciliación trabajo-familia. Este análisis cualitativo incluyó entrevistas en profundidad y grupos de discusión con mujeres teletrabajadoras con responsabilidades familiares, encontrando que el

teletrabajo exacerbó desigualdades de género al imponer cargas adicionales en el ámbito doméstico. Las participantes destacaron la necesidad de redefinir prácticas laborales para equilibrar roles profesionales y familiares. Estos hallazgos son relevantes para evaluar el impacto del teletrabajo desde una perspectiva de género en el contexto colombiano.

Benavides et al. (2021), en su investigación "El teletrabajo: valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida", utilizaron un enfoque cualitativo con alcance descriptivo para analizar las condiciones de teletrabajadores antes y durante la pandemia, a partir de una muestra de 167 personas. Concluyeron que el teletrabajo aumenta la flexibilidad, pero también genera estrés por la falta de límites claros entre vida laboral y personal. Este estudio subraya la importancia de estrategias organizacionales para promover la salud física y emocional de los trabajadores, aportando perspectivas relevantes para el Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

Ruperti Lucero et al. (2021), en su estudio "Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral: análisis de roles sociales y género en tiempos de COVID-19. Caso Ecuador", analizaron cómo la pandemia afectó la conciliación trabajo-familia y el bienestar laboral desde una perspectiva de género. Utilizando una metodología cualitativa, encontraron que las mujeres asumieron una mayor carga de responsabilidades domésticas, lo que impactó negativamente su calidad de vida laboral. Identificaron desequilibrios en los roles de género y estilos de afrontamiento diferenciados según la dedicación al hogar y al trabajo. Este antecedente subraya la importancia de considerar la perspectiva de género en el análisis del teletrabajo y su impacto, un enfoque relevante para el contexto colombiano.

Vargas Ventura (2022), en su artículo "Teletrabajo: implicaciones en la salud física y emocional durante el confinamiento domiciliario por la COVID-19", exploró las implicaciones del teletrabajo en la salud física y emocional de los trabajadores durante el confinamiento. Este estudio encontró que, aunque el teletrabajo ofreció ventajas como flexibilidad y reducción de tiempos de desplazamiento, también generó problemas de salud física, como sedentarismo y fatiga visual, además de un aumento en los niveles de estrés y ansiedad debido a la falta de límites claros entre vida laboral y personal. Estos resultados son relevantes para comprender los efectos integrales del teletrabajo en la salud de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

Fernández-Lozano (2023), en su estudio "El teletrabajo y las fronteras entre la vida y el trabajo durante la pandemia", exploró cómo el teletrabajo afectó las fronteras entre vida laboral y personal. A través de un análisis cualitativo, el autor identificó que el teletrabajo genera conflictos en ambas direcciones, con mayor incidencia en mujeres. Estos conflictos, relacionados con la difuminación de los límites y las exigencias laborales, exacerbaban desafíos emocionales y de gestión del tiempo. Este antecedente proporciona valiosas recomendaciones para mitigar los efectos negativos, como la promoción de prácticas de autocuidado y estrategias de organización, aspectos fundamentales para el análisis en el contexto colombiano.

Oviedo Gil & Cala Vitery (2023), en su investigación "Dinámica de los determinantes del teletrabajo en Colombia, Brasil y Argentina 2019-2021", abordaron los factores que influenciaron la implementación del teletrabajo en estos países. Este estudio cuantitativo destacó beneficios como la mejora en la conciliación trabajo-familia y desafíos relacionados con la infraestructura tecnológica y resistencia cultural. Además, resalta la importancia de un marco regulatorio robusto para garantizar condiciones laborales justas. Este análisis comparativo

permite entender las dinámicas específicas del teletrabajo en Colombia, aportando insumos para optimizar su implementación en el Ministerio de Educación Nacional.

Ordóñez Hernández (2023), en su artículo "Teletrabajo móvil, empleo y salud: El caso de Colombia", analizó el impacto del teletrabajo móvil en el país, destacando cómo esta modalidad transformó el mercado laboral durante la pandemia. Entre los efectos positivos, se mencionan la actualización tecnológica y la mejora en la calidad de vida debido a la flexibilidad laboral. Sin embargo, también se identificaron desafíos como la disminución de la socialización y la necesidad de habilidades específicas. Este antecedente proporciona una visión integral sobre las transformaciones laborales en Colombia, útiles para comprender el impacto del teletrabajo en el sector educativo.

Finalmente, estos estudios proporcionan una base teórica sólida para investigar cómo el teletrabajo afecta la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Los hallazgos resaltan factores críticos como la carga laboral, el equilibrio entre trabajo y vida personal, las desigualdades de género y los impactos en la salud física y emocional, ofreciendo comparaciones y perspectivas útiles para la presente investigación y el diseño de propuestas de mejora.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Teletrabajo

El teletrabajo se define como un tipo de trabajo en el que las operaciones se realizan fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando herramientas informáticas y de telecomunicaciones (Medina et al., 2022). Este modelo de trabajo ha sido utilizado de forma masiva y rápida durante la pandemia de COVID-19, lo que está generando importantes desafíos tanto para los

trabajadores como para las organizaciones. Medina et al. (2022) Por supuesto, si bien el teletrabajo puede ofrecer ventajas como la proximidad al hogar, también puede generar problemas como la falta de límites entre el trabajo y el tiempo personal, lo que aumenta el estrés y dificulta la conciliación del trabajo y la familia.

2.2.2 *Calidad de Vida*

La calidad de vida en el trabajo incluye aspectos como los beneficios físicos, emocionales y sociales del trabajo. Según Medina et al. (2022), el teletrabajo puede influir negativamente en la calidad de vida, ya que los límites entre el trabajo y la vida personal no se gestionan adecuadamente, provocando fatiga y malestar. Por otro lado, Córdoba (2022) indica que las organizaciones actuales han iniciado prácticas laborales diseñadas para el buen entendimiento, como los movimientos salariales y la responsabilidad social, que buscan incrementar la vida de los empleados.

2.2.3 *Conciliación Trabajo-Familia*

El equilibrio entre el trabajo y la familia requiere la capacidad de cada individuo para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Ocampo et al. (2024) destacan la importancia de una implementación transparente de políticas, como horarios flexibles y servicios de cuidado infantil, para garantizar este equilibrio. Sin embargo, Medina et al. (2022) sugieren que cuando se teletrabaja, la ausencia de estas estrategias puede generar conflictos entre ambas partes, afectando negativamente tanto el desempeño profesional como la dinámica familiar. Además, Chuco (2021) destaca que las mujeres suelen enfrentar mayores desafíos en este sentido debido al trabajo no remunerado que realizan en el hogar.

2.2.4 *Estrés Laboral en el Teletrabajo*

El estrés laboral es una respuesta psicológica adversa a las exigencias laborales que exceden las capacidades personales para afrontarlas. Chuco (2021) muestra que el teletrabajo, si bien puede reducir el esfuerzo, si permite la proximidad al hogar, puede aumentarlo por factores como la carga de trabajo y la falta de desconexión. Este efecto es particularmente notable entre las mujeres, que tienen una doble carga de trabajo que combina trabajo remunerado y no remunerado. Urbina (2021) añade que una percepción negativa de las condiciones laborales también puede ser un desencadenante de estrés, especialmente cuando los trabajadores enfrentan dificultades de autorregulación.

2.2.5 *Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)*

Las TIC son necesarias para el teletrabajo porque permiten la conectividad y el desarrollo de actividades laborales en entornos remotos. Sin embargo, Medina et al. (2022) destacan que las habilidades tecnológicas pueden ser un obstáculo para la adopción exitosa del teletrabajo, afectando la productividad y la percepción de este tipo de trabajo. Este estudio también destaca la necesidad de que las organizaciones capaciten a sus empleados en el uso de herramientas tecnológicas para obtener grandes dividendos digitales.

2.2.6 *Regulación Emocional y Trabajo Remoto*

El movimiento organizacional es un factor clave para gestionar los desafíos del teletrabajo. Urbina (2021) muestra que los trabajadores con habilidades para gestionar sus emociones tienen menos conflictos entre el trabajo y la familia, por lo que son percibidos como condiciones de trabajo remoto y tienen mayor capacidad de adaptación a esta modalidad. Por el contrario, quienes luchan por regular sus emociones tienden a experimentar mayor estrés y conflicto, lo que afecta su bienestar y funcionamiento.

2.2.7 Políticas Organizacionales y Conciliación

Implementar políticas que promuevan el equilibrio entre la vida personal y laboral es esencial para reducir los efectos negativos del teletrabajo. Ocampo et al. (2024) destacaron que medidas como horarios de trabajo flexibles y programas de salud parental pueden mejorar significativamente el equilibrio entre el trabajo y la familia y, a su vez, la calidad de vida de los trabajadores. En este contexto, las organizaciones deben comprometerse a crear un entorno de trabajo integral y adaptable a las nuevas necesidades de los trabajadores.

2.3 Marco Legal

2.3.1 Teletrabajo en Colombia

La regulación del teletrabajo en Colombia se basa en los siguientes documentos oficiales:

Ley 1221 de 2008: Define el teletrabajo como una forma de organización del trabajo que utiliza las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para realizar actividades laborales, sin requerir la presencia física del trabajador en un lugar específico. Establece las bases para garantizar los derechos laborales y asigna responsabilidades a empleadores y trabajadores (Congreso de la República de Colombia, 2008).

Decreto 884 de 2012: Reglamenta la Ley 1.221 de 2008, especificando las modalidades de teletrabajo (autónomo, complementario y móvil) y las obligaciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo. También detalla los requisitos para implementar el teletrabajo en el sector público y privado (Ministerio de Trabajo, 2012).

Ley 2088 de 2021: Introducida en respuesta a la pandemia de COVID-19, regula el trabajo desde casa como modalidad temporal. Aunque diferente al teletrabajo formal,

complementa disposiciones existentes y garantiza derechos como la separación del trabajo y el reconocimiento de condiciones laborales dignas (Congreso de la República de Colombia, 2021).

Resolución 2886 de 2018: Emitida por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, esta resolución establece lineamientos técnicos para la implementación del teletrabajo en entidades públicas, promoviendo la modernización administrativa (Ministerio das TIC, 2018).

Ley 1562 de 2012: Reforma el Sistema General de Riesgos Laborales e incluye disposiciones para proteger la seguridad y salud de los teletrabajadores contra riesgos específicos, como el sedentarismo y las condiciones ergonómicas (Congreso de la República de Colombia, 2012).

Decreto 1072 de 2015: Este decreto, que recopila normas laborales, exige a los empleadores identificar y mitigar los riesgos asociados al teletrabajo, además de garantizar condiciones ergonómicas y psicosociales adecuadas (Ministerio de Trabajo, 2015).

Ley 2069 de 2020: Aunque enfocada al emprendimiento, esta ley promueve el teletrabajo como una herramienta para impulsar la modernización y la creación de empleo en sectores no tradicionales (Congreso de la República de Colombia, 2020).

2.3.2 *Garantías y Derechos del Teletrabajador*

El marco legal colombiano garantiza una serie de derechos a los teletrabajadores:

Derecho a la desconexión laboral: Reconocido en la Ley 2.088 de 2021, busca garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal (Congreso de la República de Colombia, 2021).

Provisión de herramientas tecnológicas: Estipulada en la Ley 1.221 de 2008, establece que el empleador debe proporcionar los recursos necesarios para el teletrabajo (Congreso de la República de Colombia, 2008).

Seguridad y salud en el trabajo: Reglamentado por el Decreto 1.072 de 2015, destaca la importancia de evaluar los riesgos físicos y psicosociales al teletrabajar (Ministerio de Trabajo, 2015).

Protección contra el acoso en el lugar de trabajo: La Ley 1010 de 2006 establece que el teletrabajo no debe exponer a los trabajadores a situaciones de acoso o discriminación (Congreso de la República de Colombia, 2006).

2.3.3 Políticas Internacionales y su Impacto en Colombia

Colombia ha incorporado recomendaciones de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para asegurar el cumplimiento de las normas laborales:

Convenios sobre trabajo decente: buscan promover la equidad y la no discriminación en todas las formas de trabajo, incluido el teletrabajo (OIT, 2020).

Directrices sobre digitalización: La OIT destaca la necesidad de que las leyes laborales nacionales adapten sus marcos regulatorios para incluir nuevas formas de trabajo (OIT, 2020).

2.3.4 Retos en la Implementación Normativa

Si bien el marco legal para el teletrabajo en Colombia es amplio, persisten desafíos como:

Brechas digitales: Según el Departamento Nacional de Planeación (DNP), muchas regiones rurales no tienen acceso a las tecnologías necesarias para implementar el teletrabajo de manera efectiva (DNP, 2020).

Falta de supervisión: La aplicación de las regulaciones requiere un seguimiento adecuado por parte de las autoridades laborales para garantizar su cumplimiento (DNP, 2020).

Tabla 1.

Marco normativo para la investigación sobre teletrabajo.

Normativa	Descripción	Relevancia para la investigación y relación con los Objetivos
Ley 1221 de 2008	Establece el marco legal para el teletrabajo en Colombia, definiendo condiciones y regulaciones para su implementación.	Proporciona la base legal que promueve el teletrabajo como una alternativa para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la eficiencia en el uso de recursos. Relacionado con el objetivo general y el objetivo específico 1, ya que define el entorno legal que afecta la percepción de los trabajadores sobre su calidad de vida.
Decreto 884 de 2012	Reglamenta la Ley 1221 de 2008, estableciendo lineamientos específicos para la implementación del teletrabajo, incluyendo aspectos de seguridad y salud en el trabajo.	Define las responsabilidades de empleadores y empleados, asegurando condiciones adecuadas para los teletrabajadores. Relacionado con el objetivo específico 1 y el objetivo específico 3, al proporcionar

		directrices para condiciones de trabajo seguras y saludables.
Circular 041 de 2020 del Ministerio de Trabajo	Proporciona directrices para la implementación del teletrabajo durante la pandemia de COVID-19, enfocándose en la adaptación de condiciones laborales.	Influye en la percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia en el contexto de la pandemia. Relacionado con el objetivo general, el objetivo específico 2 y el objetivo específico 3, proporcionando directrices adaptativas para condiciones laborales en situaciones de emergencia.
Ley 2088 de 2021	Establece el trabajo en casa como modalidad laboral excepcional y temporal, diferenciándola del teletrabajo y estableciendo condiciones específicas.	Proporciona directrices para situaciones de emergencia, como la pandemia de COVID-19, afectando directamente la dinámica del teletrabajo. Relacionado con el objetivo general, el objetivo específico 2 y el objetivo específico 3, al influir en la conciliación trabajo-familia y la percepción de calidad de vida en contextos excepcionales.
Decreto 1421 de 2022	Complementa la Ley 2088 de 2021, proporcionando directrices adicionales sobre trabajo en casa, incluyendo aspectos de desconexión laboral y privacidad.	Relevante para analizar cómo las condiciones de trabajo en casa influyen en la conciliación trabajo-familia y la percepción de los trabajadores. Relacionado con el objetivo específico 2, ya que aborda la

		desconexión laboral y su impacto en la vida familiar.
Resolución 2021 de 2023 del Ministerio de Trabajo	Actualiza las normas de seguridad y salud en el trabajo específicas para el teletrabajo, incorporando nuevas tecnologías y prácticas laborales emergentes.	Mejora las condiciones laborales de los teletrabajadores, lo que es fundamental para evaluar los beneficios y desafíos del teletrabajo en relación con la calidad de vida. Relacionado con el objetivo específico 1 y el objetivo específico 3, al incorporar nuevas tecnologías y prácticas laborales.

Fuente: Elaboración propia.

3. METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta, que el presente estudio tiene como propósito analizar la incidencia del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia, desde la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia y posterior a la descripción de la problemática realizada, con relación a los beneficios y desafíos que conlleva para una organización la implementación de esta reciente y más incorporada modalidad de trabajo en el país, en este apartado se hará una descripción del enfoque investigativo seleccionado, el cual corresponde a un esquema mixto, de alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental transversal y correlacional que permita identificar y evaluar las relaciones entre estas variables clave (Hernández & Mendoza, 2018), así mismo se describe la población y muestra objeto de estudio, los criterios de inclusión y exclusión de la misma y las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, brindando un claro panorama del abordaje metodológico que lleva al desarrollo de esta investigación, para el posterior análisis de resultados haciendo uso de las técnicas de procesamiento aquí descritas.

3.1 Enfoque y alcance de la investigación

El presente estudio adopta un enfoque mixto, ya que combina elementos tanto cualitativos como cuantitativos. Este enfoque permite obtener una visión integral del fenómeno estudiado, aprovechando las fortalezas de ambos paradigmas para una comprensión más profunda y robusta de la incidencia del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia desde la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, ya que según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), la investigación mixta es adecuada cuando se busca explorar y explicar las relaciones entre variables, así como entender

las experiencias subjetivas de los participantes, permitiendo la identificación de patrones y la determinación de relaciones causales. En este caso, el enfoque cualitativo permitirá explorar las experiencias y percepciones subjetivas de los trabajadores, mientras que el enfoque cuantitativo permitirá medir y analizar relaciones entre variables específicas, proporcionando una triangulación de datos y una mayor validez en los hallazgos, enfoque que se justifica si se tiene en cuenta la compleja naturaleza del del teletrabajo y su impacto en la vida personal y laboral de los trabajadores.

De acuerdo con el enfoque seleccionado, el alcance de la investigación es descriptivo correlacional, esto significa que no solo se describirán las percepciones y experiencias de los trabajadores respecto al teletrabajo, sino que también se explorarán las relaciones entre el teletrabajo, la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia. Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), un estudio descriptivo correlacional busca no solo detallar los fenómenos tal como se presentan, sino también identificar cómo se relacionan entre sí las variables estudiadas. En este contexto, se evaluará cómo las diferentes dimensiones del teletrabajo influyen en la percepción de los trabajadores sobre su calidad de vida y su capacidad para equilibrar responsabilidades laborales y familiares, lo cual permitirá identificar patrones y tendencias relevantes.

En este mismo orden de ideas, el diseño de la investigación será no experimental, transversal y correlacional, teniendo en cuenta que, en un diseño no experimental, no se manipulan las variables independientes; en su lugar, se observa y se analizan las variables tal como ocurren en el entorno natural de los participantes (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Por su parte, el diseño transversal implica que la recolección de datos se realizará en un único momento, proporcionando una instantánea de las percepciones y experiencias de los trabajadores

en un punto específico en el tiempo. Finalmente, el diseño correlacional permitirá identificar y analizar las relaciones entre el teletrabajo, la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia, proporcionando una comprensión más detallada y matizada de cómo estas variables interactúan entre sí.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Definición de la población

La población objeto del presente estudio corresponde a trabajadores del Ministerio de Educación Nacional entre los 25 y 62 años, correspondiendo a 561 empleados de planta en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, los cuales están distribuidos en niveles jerárquicos (ver tabla 2) que se despliegan funcionalmente en 64 grupos internos de trabajo para las 36 dependencias con las que cuenta esta entidad.

Tabla 2.

Distribución en niveles jerárquicos planta de personal del MEN.

Empleos de carrera					
Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Sin	Total/Nivel
Asesor	1	3	0	0	4
Profesional	99	115	78	44	336
Técnico	38	7	4	6	55
Asistencial	8	11	49	6	74
Total, empleos	146	136	131	56	469
Empleos de libre nombramiento y remoción					
Nivel	Encargo	Nombramiento ordinario	Vacante	Total/Nivel	
Empleos de carrera					
Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Sin	Total/Nivel

Asesor	1	3	0	0	4
Profesional	99	115	78	44	336
Técnico	38	7	4	6	55
Asistencial	8	11	49	6	74
Total, empleos	146	136	131	56	469
Empleos de libre nombramiento y remoción					
Nivel	Encargo	Nombramiento ordinario	Vacante	Total/Nivel	
Directivo	0	29	3	32	
Asesor	0	32	7	39	
Profesional	0	8	1	9	
Técnico	0	1	0	1	
Asistencial	0	10	1	11	
Total, empleos	0	77	12	92	
Total, planta de personal				561	

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2023, Ministerio de Educación Nacional.

Teniendo en cuenta que según las directrices de la organización el nivel jerárquico correspondiente a profesional puede desarrollar sus actividades laborales en modalidad de teletrabajo, se establece que de la población objeto de estudio (561 trabajadores), el 61,49% corresponde a este nivel y, por ende, ejerce su función en esta modalidad

3.2.2 *Cálculo y selección de la muestra*

En esta investigación se utilizará el muestreo probabilístico estratificado para garantizar la representatividad de la muestra y la validez de los resultados obtenidos. Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), el muestreo estratificado consiste en “dividir la población en subgrupos mutuamente excluyentes y luego tomar una muestra aleatoria de cada subgrupo”. En

este caso, la población de estudio está compuesta por 561 trabajadores, de los cuales 336 (61,49%) se encuentran teletrabajando y 225 no (38,51%). Los estratos definidos son los trabajadores que teletrabajan y los que no, ya que estos grupos pueden presentar diferencias significativas en cuanto al impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación familiar y laboral. Según Hernández & Mendoza (2018), este tipo de muestreo permite “asegurar que todos los estratos estén representados en la muestra, proporcionando estimaciones más precisas y confiables”.

Para esta investigación se decidió que se realizará una encuesta a 40 personas y una entrevista a 10 personas. En los encuestados, la proporción corresponderá a la composición estratificada de la población: 25 encuestados (61,49%) responderán al teletrabajo y 15 encuestados (38,51%) responderán a quienes no teletrabajan. Asimismo, en las entrevistas se seleccionan 6 entrevistas del estrato telemarketing (61,49%) y 4 entrevistas del estrato televisión (38,51%) (38,51%).

El tamaño de la muestra se determinó mediante la fórmula de cálculo de la muestra en estudios descriptivos, proporcionando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Este enfoque garantiza la equidad en la selección de los participantes y limita el estudio para permitir un análisis detallado del teletrabajo sobre la calidad de vida y el equilibrio entre el trabajo y la familia en esta investigación.

Criterios de Inclusión

- Trabajadores activos: Deben ser trabajadores activos dentro de la organización.
- Modalidad de trabajo: Deben pertenecer al grupo de trabajadores que ejercen su labor en modalidad de teletrabajo o al grupo que no lo hace.

- Consentimiento informado: Deben estar dispuestos a participar voluntariamente en la investigación, proporcionando su consentimiento informado.
- Disponibilidad: Deben estar disponibles para responder a los cuestionarios o entrevistas en los horarios designados para la recolección de datos.

Criterios de Exclusión

- Trabajadores inactivos: Trabajadores que se encuentren de licencia, vacaciones, o ausentes por cualquier motivo que les impida participar activamente en el trabajo durante el período de recolección de datos.
- Falta de consentimiento: Trabajadores que no estén dispuestos a participar o no proporcionen el consentimiento informado para la investigación.
- Incapacidad para participar: Trabajadores que, por cualquier razón, no puedan completar los cuestionarios o entrevistas requeridos debido a limitaciones personales, médicas u otras.

Estos criterios aseguran que los participantes sean adecuados para responder a los instrumentos relacionados con la incidencia del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia, manteniendo la coherencia con el diseño no experimental transversal y el enfoque mixto de la investigación.

3.3 Instrumento(s)

Para abordar los objetivos de esta investigación, se utilizaron tres instrumentos principales: cuestionario estructurado, entrevistas semiestructuradas y revisión documental. A continuación, se describen:

3.3.1 *Cuestionario Estructurado*

El cuestionario estructurado incluye preguntas cerradas y escalas Likert, diseñadas para medir la percepción de los trabajadores sobre (Ver Anexo B):

- a) La incidencia del teletrabajo en su calidad de vida.
- b) Su capacidad para conciliar responsabilidades laborales y familiares.

Las preguntas que componen el cuestionario son las siguientes:

- **Datos Sociodemográficos:**

¿Cuál es su edad?

¿Cuál es su género?

¿Cuál es su nivel de educación?

Estado civil: soltero, casado, unión libre, etc.

¿Cuántos años lleva trabajando en el Ministerio?

- **Percepción del Teletrabajo:**

¿Con qué frecuencia realiza teletrabajo?

¿Considera que el teletrabajo le permite manejar mejor su tiempo laboral?

¿Las herramientas proporcionadas para el teletrabajo son adecuadas?

Califique del 1 al 5 su nivel de satisfacción general con el teletrabajo.

- **Calidad de Vida:**

¿El teletrabajo ha afectado positivamente su salud física?

¿Cómo percibe su nivel de estrés laboral trabajando desde casa?

¿Considera que el teletrabajo mejora su productividad?

- **Conciliación Trabajo-Familia:**

¿El teletrabajo facilita el cumplimiento de responsabilidades familiares?

¿Ha notado conflictos entre el tiempo dedicado al trabajo y su familia debido al teletrabajo?

3.3.2 *Entrevista Semiestructurada*

La entrevista semiestructurada tiene un guion que incluye preguntas abiertas (Ver Anexo A):

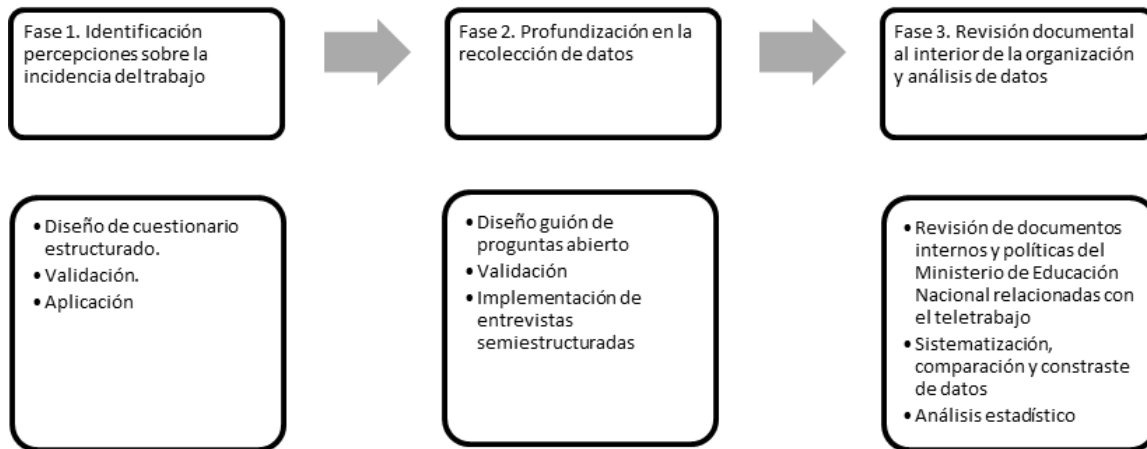
- a) ¿Cuáles son sus expectativas frente al teletrabajo?
- b) ¿Cómo describe su calidad de vida laboral trabajando desde casa?
- c) ¿Qué desafíos considera que enfrenta con el teletrabajo?
- d) ¿Qué beneficios percibe del teletrabajo en su vida diaria?
- e) ¿Qué sugerencias propone para mejorar el modelo de teletrabajo?

3.3.3 *Revisión Documental*

El análisis documental abarcó políticas, informes internos y directrices relacionados con el teletrabajo y la conciliación trabajo-familia.

Figura 1.

Fases e instrumentos de investigación.



Nota: Esta figura presenta las fases del proceso de investigación. Elaboración propia.

3.4 Descripción de Procedimientos

3.4.1 Cuestionario Estructurado

Aplicación: Se administrará en agosto de 2024 a una muestra representativa de trabajadores del Ministerio.

Análisis de Datos: Los resultados se procesarán mediante SPSS versión 24, realizando análisis descriptivos y de correlación para determinar relaciones entre las variables estudiadas (Ver Anexo B).

El cuestionario estructurado, como instrumento principal de esta investigación, se diseñó bajo un proceso riguroso para garantizar su validez y confiabilidad. Este procedimiento implicó varias etapas:

Diseño del Cuestionario

En primer lugar, se definieron las principales dimensiones y variables de la investigación, como la percepción del teletrabajo, la calidad de vida, la conciliación trabajo-familia y los datos sociodemográficos. A partir de estos ejes se elaboraron los ítems mediante escalas Likert y preguntas cerradas. Cada ítem fue revisado y ajustado con base en la literatura especializada (Hernández & Mendoza, 2018), considerando recomendaciones para evitar sesgos y asegurar claridad en la formulación. Posteriormente, el cuestionario fue sometido a validación por parte de expertos, quienes evaluaron la relevancia, pertinencia y claridad de los ítems, y se realizaron ajustes con base en sus observaciones.

Prueba Piloto

Antes de la implementación final, se realizó una prueba piloto con un pequeño grupo de trabajadores representativos del Ministerio de Educación Nacional. Este ejercicio permitió identificar posibles problemas de comprensión o ambigüedades en las preguntas y ajustar aspectos técnicos, como el tiempo promedio de respuesta al cuestionario.

Aplicación del Cuestionario

Para su implementación, la población objetivo se dividió en dos grupos según su modalidad de trabajo (teletrabajo y presencial), utilizando un muestreo estratificado para asegurar la representatividad de ambos. La aplicación se llevó a cabo durante el mes de agosto de 2024 a través de un formulario en línea accesible en dispositivos móviles y computadoras, asegurando la facilidad de acceso y la confidencialidad de las respuestas. Se utilizó un sistema automatizado para almacenar los datos en una base de datos segura, lo que permitió un control eficiente y la minimización de errores durante la recolección de información. Adicionalmente, se

realizó un seguimiento a través de correos electrónicos periódicos y recordatorios para maximizar la tasa de respuesta.

Recolección y Almacenamiento de Datos

Una vez finalizado el periodo de recolección, los datos fueron exportados a formatos compatibles con software de análisis como Excel. Previo al análisis, se realizó una limpieza de los datos para eliminar respuestas incompletas o inconsistentes.

3.4.2 *Entrevista Semiestructurada*

Conducción: Se realizarán entrevistas a profundidad con 10 trabajadores seleccionados aleatoriamente en septiembre de 2024. Las entrevistas serán grabadas y transcritas previa autorización de los participantes.

Análisis: Se usará un análisis temático para identificar patrones clave en las respuestas, empleando software cualitativo como Excel (Ver Anexo A).

La entrevista semiestructurada fue diseñada para explorar en profundidad las experiencias, percepciones y sugerencias de los trabajadores respecto al teletrabajo.

Elaboración del Guion de Preguntas

El guion de la entrevista se elaboró con base en los objetivos específicos del estudio y las principales dimensiones identificadas en el análisis bibliográfico. Se diseñaron preguntas abiertas para estimular la reflexión y el detalle en las respuestas, y el guion fue sometido a revisión por

pares y validación de expertos para garantizar que las preguntas fueran relevantes y no generaran respuestas sesgadas.

Capacitación de los Entrevistadores

Se realizaron talleres de capacitación para los investigadores encargados de realizar las entrevistas, que incluyeron sesiones sobre técnicas de comunicación efectiva, manejo de sesgos y estrategias para crear un ambiente de confianza durante la entrevista.

Conducción de las Entrevistas

Las entrevistas se realizaron en septiembre de 2024, de forma presencial y virtual, según las preferencias de los participantes. Antes de iniciar cada entrevista, se explicó el propósito del estudio, se aclararon dudas y se obtuvo el consentimiento informado. Cada sesión, con una duración media de 40 a 60 minutos, se grabó con el permiso del participante para garantizar la precisión en los análisis posteriores.

Análisis y Transcripción de Datos

Una vez recopiladas las grabaciones, se transcribieron y analizaron mediante técnicas de análisis temático. Se utilizó un software especializado como Excel para codificar las respuestas, identificar patrones y extraer categorías relevantes alineadas con los objetivos del estudio.

3.4.3 Revisión Documental

Recolección: Se revisarán políticas institucionales, informes internos y directrices publicadas por el Ministerio entre 2020 y 2024.

Análisis: La información se categorizará y se codificará, triangulando los resultados con los obtenidos de los cuestionarios y entrevistas.

La revisión documental se realizó durante los meses de octubre y noviembre de 2024, empleando una metodología sistemática para identificar y analizar documentos relevantes relacionados con el teletrabajo y la conciliación trabajo-familia.

Selección de Documentos

El primer paso consistió en contactar a las áreas administrativas y de recursos humanos del Ministerio de Educación Nacional para recabar políticas, informes y comunicaciones relacionadas. Los documentos fueron seleccionados en función de su relevancia con las variables de estudio y clasificados en categorías predefinidas.

Análisis Documental

Se realizó un análisis cualitativo de los documentos mediante técnicas de codificación y triangulación. Esta información complementó los datos recolectados mediante cuestionarios y entrevistas, proporcionando un marco contextual que enriqueció la interpretación de los resultados.

Triangulación y Contraste de Datos

Finalmente, se compararon los hallazgos de los documentos con los resultados obtenidos en los cuestionarios y entrevistas, asegurando una visión integral y fundamentada del impacto del teletrabajo en las variables estudiadas.

Tabla 3.

Descripción de procedimientos para la recolección de datos.

Objetivo específico	Variable	Procedimiento de recolección	Análisis de datos
1. Percepción sobre la incidencia del teletrabajo en calidad de vida	Calidad de vida percibida	Cuestionario estructurado con escalas Likert para evaluar la satisfacción con aspectos específicos de la calidad de vida (equilibrio trabajo-vida, satisfacción laboral, estrés).	Análisis cuantitativo descriptivo de las respuestas mediante estadísticas de tendencia central y dispersión. Comparación entre grupos teletrabajadores y no teletrabajadores mediante pruebas de diferencia de medias.
2. Influencia del teletrabajo en la conciliación trabajo-familia	Capacidad de conciliación laboral y familiar	Cuestionario estructurado con escalas Likert sobre la percepción de la capacidad de conciliar responsabilidades laborales y familiares.	Análisis cuantitativo para identificar temas recurrentes mediante tabulación y análisis de frecuencias.
3. Beneficios y desafíos del teletrabajo en calidad de vida y conciliación	Beneficios y desafíos percibidos del teletrabajo	Entrevistas semiestructuradas con guion abierto para explorar en profundidad las percepciones sobre los beneficios y desafíos del teletrabajo.	Análisis de contenido de las entrevistas para identificar categorías emergentes y temas recurrentes. Integración con datos cuantitativos para ofrecer una visión

			completa de los resultados.
Fase de Revisión Documental	Contexto normativo e institucional del teletrabajo y conciliación trabajo-familia	Revisión de documentos internos y políticas del Ministerio de Educación Nacional relacionadas con el teletrabajo y la conciliación trabajo-familia.	Análisis cualitativo de los documentos mediante codificación temática para identificar políticas, directrices y evaluaciones relevantes. Triangulación con datos obtenidos de cuestionarios y entrevistas para enriquecer el análisis y proporcionar un contexto más robusto.

Fuente: Elaboración propia.

3.5 Análisis de información

El análisis de los datos recogidos se realizará en tres etapas principales: limpieza y organización de los datos, análisis de la investigación y presentación de los resultados. Para ello se utilizarán herramientas informáticas como Microsoft Excel, así como medidas estadísticas que permitan cumplir los objetivos del estudio. El motivo se describe a continuación:

3.5.1 Limpieza y Organización de Datos

Cuestionarios estructurados:

- Los datos se ingresarán manualmente en una base de datos de Excel, cada columna representará una pregunta o variable y cada fila un participante.
- Se realizará una verificación de la integridad de los datos para identificar valores faltantes, respuestas duplicadas o errores tipográficos. Los valores fuera del rango se verifican y corrigen.

- Las respuestas categóricas (como las escalas Likert) están numeradas (por ejemplo, "Muy de acuerdo" = 5, "Muy en desacuerdo" = 1) para facilitar los cálculos estadísticos.

Entrevistas semiestructuradas:

- La transcripción se compilará en una tabla de Excel, donde las respuestas se dividirán en categorías predefinidas (como beneficios, desafíos y sugerencias).
- Se encontrarán columnas adicionales en el código para facilitar la categorización de los temas emergentes identificados a través del análisis.

Documentos internos revisados:

- Se generará un cuadro de alto nivel para organizar las principales políticas, normas y regulaciones relacionadas con el teletrabajo, por temas (calidad de vida, conciliación trabajo-familia) y fuentes.

3.5.2 *Análisis de Información*

Análisis Cuantitativo:

- Se utilizarán herramientas preferidas para describir estadísticas descriptivas (medias, medianas, modas, frecuencias y desviaciones estándar) para cada variable.
- Se generarán tablas dinámicas para resumir y organizar la información según los grupos analizados (teletrabajadores y no teletrabajadores).
- Usando las funciones anteriores (por ejemplo, "Tendencias" y "Análisis de datos" se agregan a las herramientas de análisis), se realizarán comparaciones entre grupos y mediciones a medida que se calculan proporciones y porcentajes.

Análisis Cualitativo:

- Se aplicará análisis temático básico en Excel. Las respuestas textuales se calificarán manualmente y se asignarán a categorías previamente definidas (como beneficios, desafíos y sugerencias), con columnas adicionales para indicar subtemas emergentes.
- Se utilizará una función de filtro y calidad para determinar los patrones y frecuencias de aparición de las categorías.

Triangulación de Datos:

- Los resultados de los cuestionarios, entrevistas y documentos internos se insertarán en la tabla del máster en Excel, permitiendo contrastar información cualitativa y cuantitativa para identificar tendencias y discrepancias comunes.

3.5.3 *Presentación de Resultados*

Tablas y Gráficas:

Los resultados se presentarán a través de tablas y gráficos generados en Excel, tales como:

- Gráficos de barras: compare las percepciones promedio entre teletrabajadores y no teletrabajadores.
- Gráficos circulares: para trazar respuestas en categorías específicas (como niveles de satisfacción).
- Gráficos de líneas: para ilustrar tendencias en variables clave.

Reporte Final:

- Las tablas y gráficos generados en Excel se incorporarán directamente a los resultados del informe para presentar una vista clara y visualmente completa de los hallazgos.

- Las categorías temáticas de las entrevistas se completarán con resúmenes tabulares para resaltar los temas más recurrentes y relevantes.

3.6 Consideraciones éticas

Esta investigación cumplirá con los estándares éticos establecidos por UNIMINUTO, así como con los principios éticos generalmente aceptados por la comunidad científica de integridad, transparencia y respeto a los derechos de los participantes y de la organización objeto de estudio.

3.6.1 Análisis de consideraciones éticas

La investigación cumplirá con los siguientes principios éticos básicos:

Dignidad y derechos de los participantes: El respeto a los valores, creencias y derechos de los trabajadores individuales será garantizado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Los participantes serán tratados con dignidad y tendrán la oportunidad de participar de forma totalmente voluntaria.

Un acuerdo más seguro: Antes de recopilar datos, se proporciona a los participantes un documento de consentimiento informado. Esto incluirá una explicación detallada de los objetivos, alcance y procedimientos de la investigación, así como los derechos de los participantes, como el retiro voluntario en cualquier momento sin repercusiones.

De forma privada y anónima: La información recogida será tratada con rigor. Los datos personales se cifrarán y anonimizarán para evitar cualquier conexión directa con los participantes. Además, se presentarán resultados universales sin identificar individuos o grupos específicos.

No maleficencia y beneficencia: Se evitará cualquier tipo de daño físico, emocional o psicológico durante la realización de la actividad investigadora. Por otro lado, se buscará beneficiar tanto a los participantes como a las instituciones, aportando conocimientos útiles sobre el impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación familiar y laboral.

Integridad en el procesamiento de datos: Todos los datos recopilados se utilizarán únicamente para los fines de esta investigación. No serán utilizados para otros fines sin el consentimiento previo de los participantes o de la organización en cuestión.

Además, el proyecto será evaluado con algunos principios éticos establecidos por UNIMINUTO, como el papel de la verdad, la responsabilidad social y el cumplimiento de los estándares legales y éticos que rigen en Colombia.

3.6.2 Instrumentos de aceptación y autorización

En esta investigación se utilizarán ciertas herramientas para obtener el consentimiento y control de todos los actores involucrados:

Consentimiento informado para los participantes:

Cada participante recibirá un formulario que incluye:

- Una breve introducción al objeto de estudio.
- Una explicación clara de las actividades en las que participan (preguntas, entrevistas).
- Entiendo cómo se protegen la privacidad y el anonimato.
- El derecho de los participantes a abandonar las instalaciones en cualquier momento.
- El apartado donde firma el participante es para autorizar la participación libre e informada.

Un ejemplo de formulario de consentimiento:

Título: “Permiso para Participar en un Estudio sobre Teletrabajo, Calidad de Vida y Conciliación Familiar y Laboral”.

Contenido principal: Explicación de política, prestaciones, procedimientos y medidas de protección de datos.

Apartado de aceptación: Nombre del participante, firma y fecha.

Autorización de la organización:

Se solicitará carta de subvención para realizar la investigación al Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Este documento especifica:

- El objetivo del estudio.
- El método utilizado.
- Se han implementado medidas éticas para garantizar la confidencialidad de la información personal y organizacional.
- Los beneficios esperados para la organización son la obtención de información valiosa para mejorar las políticas internas de teletrabajo.

Archivos digitales y físicos:

Todos los consentimientos y autorizaciones, tanto en formato físico como digital, se almacenarán de forma segura para verificar su integridad y disponibilidad en caso de auditorías o controles éticos.

4. HIPÓTESIS

Este enfoque de métodos mixtos permitió a la investigación identificar variables cuantitativas y cualitativas sobre el impacto del teletrabajo en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. A continuación, se presentan las principales variables e hipótesis propuestas en base a los resultados obtenidos.

4.1 Las variables

4.1.1. Variable(s) independiente(s)

Flexibilidad del teletrabajo: El grado de libertad que tienen los trabajadores para planificar sus horas y actividades, incluido el establecimiento de horas de inicio y finalización del trabajo.

Apoyo orgánico: Medidas utilizadas por el Reglamento para facilitar el teletrabajo, como la dotación de herramientas tecnológicas, formación, desconexión de herramientas digitales y trámites de bienestar.

Infraestructura técnica: La disponibilidad de herramientas y equipos necesarios para realizar las actividades laborales en el hogar, como dispositivos electrónicos, software y una conexión a Internet de calidad.

4.1.2. Variable(s) dependiente(s)

Conciliación trabajo-familia: La capacidad del empleado para equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades y necesidades familiares y personales.

Estrés en los niveles laborales: La percepción de tensión emocional y mental resulta de las exigencias del teletrabajo, como la sensación de estar siempre disponible o la presión para cumplir objetivos laborales.

Los frutos del trabajo: Desempeño y eficacia de los empleados en el desempeño de sus actividades laborales durante el teletrabajo.

4.2 Planteamiento de hipótesis

Hipótesis General

El teletrabajo tiene un impacto positivo en la calidad de vida y el equilibrio trabajo-familia de los empleados del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, siempre que se cuente con herramientas tecnológicas adecuadas, flexibilidad y apoyo organizacional adecuado para trabajar.

Hipótesis Específicos

La percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional sobre el impacto del teletrabajo en su calidad de vida es positiva, especialmente en términos de reducción de viajes y capacidad de dedicar más tiempo a actividades personales y familiares.

El teletrabajo mejora la conciliación entre las responsabilidades profesionales y familiares de los empleados del Ministerio de Educación Nacional, pero esta mejora depende del respeto de los plazos y de límites claros entre el entorno laboral y personal.

Las principales ventajas percibidas del teletrabajo en relación con la calidad de vida y la relación trabajo-familia incluyen flexibilidad horaria, reducción del estrés durante los desplazamientos y mayor autonomía en la organización de tareas.

Los principales desafíos del teletrabajo, según los empleados del Ministerio de Educación Nacional, incluyen la dificultad para cambiarse al final del día, la percepción de una mayor carga de trabajo y la falta de interacción con los compañeros.

El apoyo organizacional, en forma de formación tecnológica, provisión de herramientas adecuadas y bienestar, es un factor significativo en la percepción de los empleados sobre los beneficios del teletrabajo para su calidad de vida y trabajo familiar.

La disponibilidad y calidad de la infraestructura tecnológica incide directamente en la experiencia de teletrabajo, ya que es un factor clave en la implementación y reducción de fuerza laboral.

La sostenibilidad del teletrabajo como modalidad laboral en el Ministerio de Educación Nacional depende de la implementación de políticas claras que promuevan la desconexión digital y el equilibrio entre la vida personal y profesional.

5. RESULTADOS

5.1 Presentación de los Resultados

El teletrabajo se ha consolidado como uno de los métodos de trabajo más importantes en los últimos años, especialmente en el contexto de las instituciones públicas y privadas. Para evaluar el impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación familiar y laboral de los empleados del Ministerio de Educación Nacional, se realizó una encuesta a 60 empleados. Los resultados de este ejercicio no sólo reflejan las percepciones individuales de los participantes, sino que también proporcionan información valiosa para el análisis de cómo este método puede influir en aspectos fundamentales como la productividad, la gestión del tiempo, la fuerza laboral y las relaciones familiares. Debajo de cada una de las preguntas de la encuesta hay un análisis detallado de hasta qué punto se establecen hallazgos significativos y sus implicaciones tanto para el trabajador como para la organización.

Las respuestas individuales obtenidas tanto de los cuestionarios estructurados como de las entrevistas semiestructuradas se presentan en detalle en los anexos que se encuentran al final del documento. Esta disposición garantiza la transparencia y trazabilidad de los datos recopilados, facilitando su consulta para verificar los hallazgos y respaldar los análisis realizados. Además, los anexos garantizan la confidencialidad de los participantes mediante la codificación de sus identidades, de acuerdo con los principios éticos y legales establecidos para la protección de datos en la investigación social.

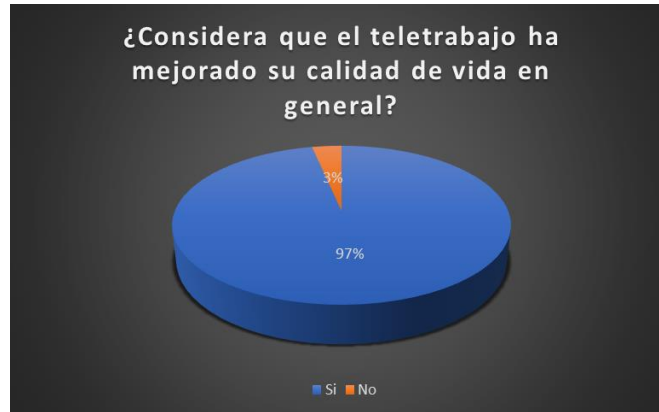
Tabla 4.*Sumario.*

Tema	Total
Encuesta	60
Entrevista	9

Fuente: Elaboración propia.

La tabla presenta la distribución de la muestra entre los dos instrumentos utilizados en la investigación: encuestas y entrevistas. Del total de 69 respuestas obtenidas, 60 provienen de encuestas, lo que representa aproximadamente el 87% del total de la muestra, mientras que las 9 entrevistas corresponden al 13%. Este desequilibrio en el número de respuestas sugiere que la encuesta fue el principal instrumento de recolección de datos, lo que permitió un análisis más amplio y cuantitativo de las percepciones de los trabajadores. Las entrevistas, aunque menos numerosas, proporcionaron información cualitativa más detallada, complementando las respuestas obtenidas en las encuestas y ofreciendo una visión más profunda de los beneficios y desafíos del teletrabajo desde la perspectiva individual de los participantes.

Encuesta**1. ¿Considera que el teletrabajo ha mejorado su calidad de vida en general?****Figura 2.***¿Considera que el teletrabajo ha mejorado su calidad de vida en general?*



Fuente: Elaboración propia.

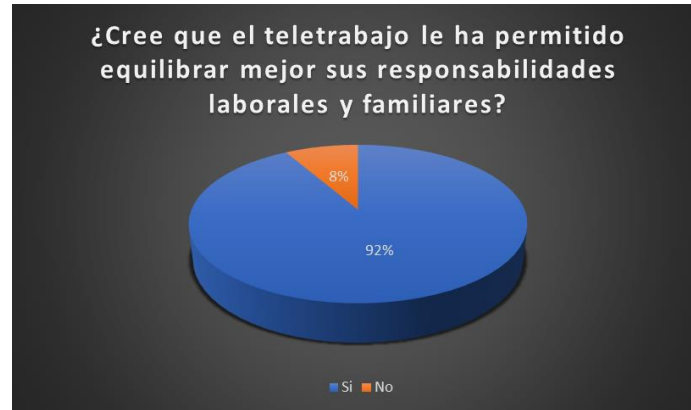
Este resultado muestra que el 97% de los encuestados nota una mejora en su calidad de vida gracias al teletrabajo. Esto confirma la aceptación casi unánime de los beneficios asociados a esta modalidad. El teletrabajo ha permitido a los trabajadores tener entornos de trabajo más flexibles, reducir las distancias de viaje y posiblemente reducir la necesidad de desplazamientos o largas horas fuera de casa.

La pregunta fue diseñada para explorar en general cómo este método influye en el aspecto global de la calidad de vida, lo cual es fundamental para evaluar si las políticas actuales del ministerio para satisfacer las expectativas de los empleados promueven su bienestar integral.

2. ¿Cree que el teletrabajo le ha permitido equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares?

Figura 3.

¿Cree que el teletrabajo le ha permitido equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares?



Fuente: Elaboración propia.

El 92% de los encuestados reconoce que el teletrabajo facilita un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Este hallazgo es importante para comprender cómo el teletrabajo contribuye al equilibrio entre el trabajo y el hogar, uno de los principales objetivos de esta investigación.

La información se refiere a que el trabajo desde casa permite a los empleados gestionar mejor las responsabilidades familiares, como cuidar a los niños o realizar otras tareas del hogar, que serían más complicadas en un entorno presencial. Esta pregunta es relevante porque permite medir si la implementación del teletrabajo satisface las necesidades básicas de los trabajadores y promueve su productividad en un ambiente equilibrado.

3. En relación con su calidad de vida, ¿qué tan de acuerdo está con la afirmación:

"El teletrabajo me ha permitido dedicar más tiempo a mi familia"?

Figura 4.

En relación con su calidad de vida, ¿qué tan de acuerdo está con la afirmación: "El teletrabajo me ha permitido dedicar más tiempo a mi familia"?



Fuente: Elaboración propia.

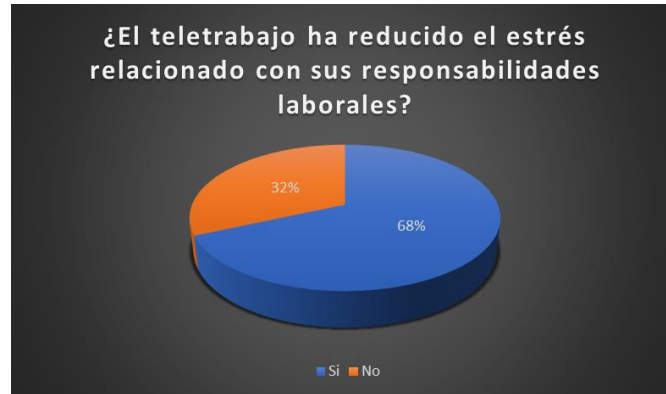
El 78,3% de los encuestados (sumando las categorías “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”) puede decir que el teletrabajo les ha permitido pasar más tiempo con su familia. Estos datos refuerzan la sensación de que trabajar en casa no sólo afecta el clima laboral, sino que también fortalece las relaciones familiares.

Sin embargo, un 15% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 7% en desacuerdo, sugieren que todavía hay casos en los que las actividades televisivas de la familia no pueden optimizarse del todo, quizás debido a intensas tareas laborales o frecuentes interrupciones. Esta pregunta fue diseñada para evaluar el tipo de calidad de vida relacionada con las relaciones personales, lo cual es un signo de bienestar.

4. ¿El teletrabajo ha reducido el estrés relacionado con sus responsabilidades laborales?

Figura 5.

¿El teletrabajo ha reducido el estrés relacionado con sus responsabilidades laborales?



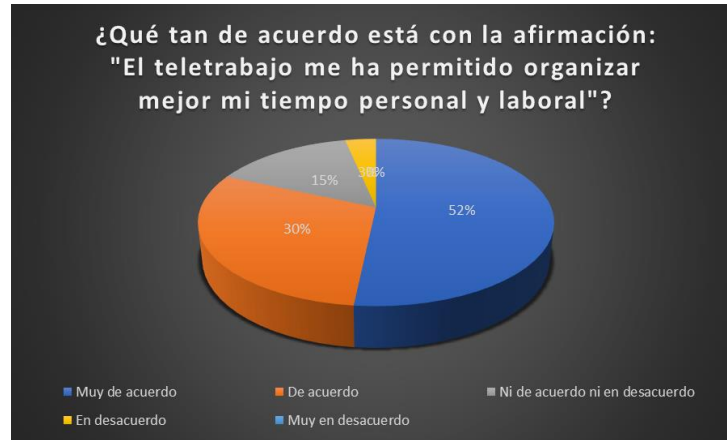
Fuente: Elaboración propia.

El 68% de los participantes cree que el teletrabajo reduce el nivel de estrés en el trabajo, lo que sugiere que la flexibilidad de trabajar en casa contribuye a un entorno más fácil y de mayor apoyo. Sin embargo, el 32% siente que la energía no se reduce, lo que puede estar relacionado con la dificultad para salir del trabajo, el aumento de la carga de trabajo o la falta de espacio suficiente en casa. Esta es una cuestión vital para saber si realmente el teletrabajo cumple uno de sus principales objetivos: mejores condiciones psicosociales de los trabajadores.

5. ¿Qué tan de acuerdo está con la afirmación: "El teletrabajo me ha permitido organizar mejor mi tiempo personal y laboral"?

Figura 6.

¿Qué tan de acuerdo está con la afirmación: "El teletrabajo me ha permitido organizar mejor mi tiempo personal y laboral"?



Fuente: Elaboración propia.

El 81,7% de los participantes coincide en que el teletrabajo les ha permitido organizar mejor su tiempo. Esto demuestra que este tipo de trabajo es eficaz para distribuir el tiempo entre el trabajo y los compromisos personales.

La investigación fue diseñada para explorar si la gestión eficaz del tiempo fomenta el teletrabajo, que es esencial para aumentar la productividad y el bienestar general. Sin embargo, el 15% que es neutral o no está de acuerdo puede identificarse con los desafíos de la autogestión o las constantes interrupciones.

6. ¿Considera que el teletrabajo ha afectado negativamente su capacidad para desconectarse del trabajo fuera del horario laboral?

Figura 7.

¿Considera que el teletrabajo ha afectado negativamente su capacidad para desconectarse del trabajo fuera del horario laboral?



Fuente: Elaboración propia.

Mientras que el 67% de los encuestados no cree que el teletrabajo afecte negativamente a su capacidad de desconexión, el 33% lo considera un problema. Esto significa que, a través de algunos teletrabajadores, las barreras entre el trabajo y la vida personal pueden diluirse, incluido el horario laboral. Esta pregunta es fundamental para identificar posibles áreas de mejora en los planes televisivos, ya que es necesario promover una cultura de desconexión digital.

7. ¿El teletrabajo ha generado más interrupciones en sus actividades laborales debido a responsabilidades familiares?

Figura 8.

¿El teletrabajo ha generado más interrupciones en sus actividades laborales debido a responsabilidades familiares?



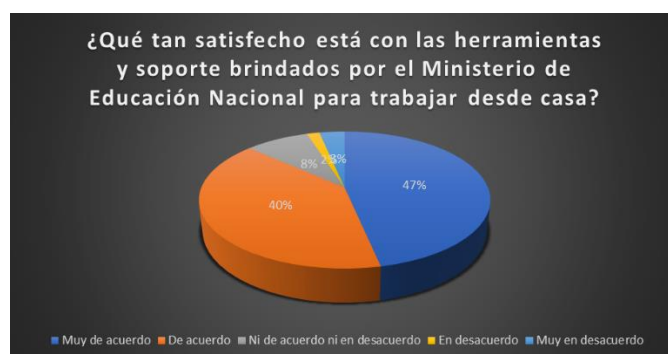
Fuente: Elaboración propia.

El 92% de los encuestados señala que el teletrabajo no generó interrupciones significativas. Esto sugiere que, en general, los trabajadores encuentran formas efectivas de equilibrar las demandas laborales y las responsabilidades familiares, ya sea a través de un acuerdo o mediante acuerdos internos. Esta pregunta se incluyó para explorar si la interrupción del trabajo afecta la productividad en un contexto de teletrabajo.

8. ¿Qué tan satisfecho está con las herramientas y soporte brindados por el Ministerio de Educación Nacional para trabajar desde casa?

Figura 9.

¿Qué tan satisfecho está con las herramientas y soporte brindados por el Ministerio de Educación Nacional para trabajar desde casa?



Fuente: Elaboración propia.

El 87% de los encuestados está satisfecho o muy satisfecho con las herramientas proporcionadas. Este resultado resalta la importancia de un soporte técnico adecuado para un teletrabajo eficaz. Sin embargo, un pequeño porcentaje de insatisfacción (5%) podría apuntar a áreas específicas de mejora, como la formación en el uso de herramientas tecnológicas o una mejor conectividad.

9. En relación con la conciliación trabajo-familia, ¿qué tan de acuerdo está con la afirmación: "El teletrabajo ha fortalecido las relaciones con mi familia"?

Figura 10.

En relación con la conciliación trabajo-familia, ¿qué tan de acuerdo está con la afirmación: "El teletrabajo ha fortalecido las relaciones con mi familia"?



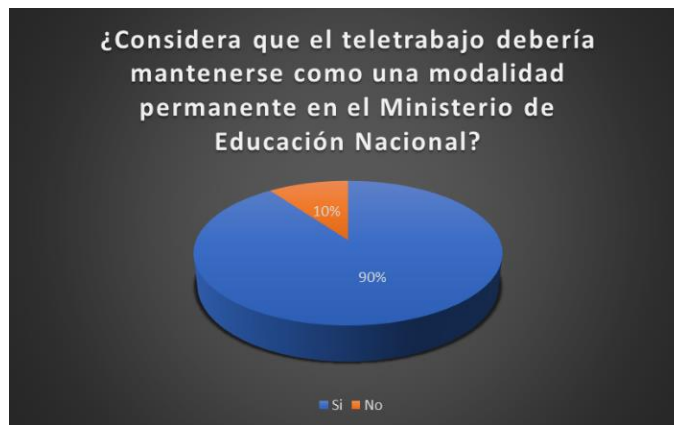
Fuente: Elaboración propia.

El 73% de los encuestados piensa que el teletrabajo ha fortalecido las relaciones familiares, lo que indica un impacto positivo en la dinámica personal. Sin embargo, el 25% que lo considera neutral, aunque el teletrabajo ofrece más tiempo en casa, no necesariamente mejora las relaciones familiares si no hay una adecuada gestión del tiempo.

10. ¿Considera que el teletrabajo debería mantenerse como una modalidad permanente en el Ministerio de Educación Nacional?

Figura 11.

¿Considera que el teletrabajo debería mantenerse como una modalidad permanente en el Ministerio de Educación Nacional?



Fuente: Elaboración propia.

Un rotundo 90% de los encuestados apoya la continuación del teletrabajo. Este resultado muestra claramente el apoyo a esta modalidad y muestra su impacto positivo tanto a nivel profesional como personal. La encuesta fue diseñada para obtener una visión general de la aceptación del teletrabajo como una opción a largo plazo, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones.

Análisis General de la Encuesta

Un análisis de los resultados de una encuesta a empleados del Ministerio de Educación Nacional revela una percepción positiva predominante del teletrabajo como modalidad de trabajo, destacando su impacto favorable en la calidad de vida y el equilibrio trabajo-familia. De

acuerdo con lo dicho por Ocampo et al. (2024), los datos indican que la flexibilidad que ofrece la televisión es fundamental para un mejor equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades personales, generando beneficios tanto para los trabajadores como para la organización en términos de productividad y bienestar integral.

Los resultados muestran que un alto porcentaje de los encuestados valora el teletrabajo como una herramienta que no sólo mejora su calidad de vida (96,7%), sino que también facilita una mejor gestión de las tareas familiares y profesionales (91,7%). Esto confirma que Jiménez et al. (2024) sobre la importancia de proporcionar un entorno organizacional de apoyo que permita a los empleados funcionar eficazmente en ambas áreas de sus vidas. Sin embargo, también emergen áreas de atención, como la dificultad para desvincularse del trabajo fuera de horario (33,3%), lo que sugiere la necesidad de políticas claras que promuevan un equilibrio saludable entre trabajo y descanso.

Además, los resultados destacan cómo el teletrabajo fortaleció las relaciones familiares (73,3%), permitiendo a los empleados pasar más tiempo con sus seres queridos y optimizando el tiempo personal y laboral (81,7%). Estos hallazgos resaltan el papel del teletrabajo como facilitador de una dinámica familiar saludable, particularmente en situaciones donde las responsabilidades del hogar son importantes. Sin embargo, según la investigación de Jiménez et al. (2024), es importante considerar factores como el género, los servicios de cuidado y las condiciones contractuales, ya que pueden afectar la forma en que se reciben estos beneficios.

En cuanto al soporte técnico y herramientas brindadas, el 86,7% de los empleados se encuentran satisfechos o muy satisfechos, lo que indica que el Ministerio de Educación Nacional ha brindado un apoyo adecuado para el trabajo en casa. Este sistema es necesario para fortalecer

la percepción positiva del teletrabajo y garantizar que su implementación no sólo sea funcional sino también sostenible en el tiempo. Como afirma Ocampo et al. (2024), la evaluación periódica y la adaptabilidad a las necesidades de los nuevos empleados son necesarias, para que puedan aspirar a una experiencia laboral completamente satisfactoria.

Entrevista

Como parte de esta investigación, se realizaron entrevistas semiestructuradas a 9 empleados del Ministerio de Educación Nacional, seleccionados para explorar en profundidad sus percepciones y experiencias relacionadas con el teletrabajo. Este enfoque nos permitió obtener información rica y contextual sobre los beneficios, desafíos y efectos del teletrabajo en aspectos como la conciliación. Las respuestas recogidas aportan una visión integral y personal que complementa los resultados cuantitativos obtenidos a través de la investigación, destacando los principales matices que reflejan la dinámica individual y organizacional que rodea a este tipo de trabajo.

¿Cómo describiría el impacto del teletrabajo en su calidad de vida en general?

Las respuestas a esta pregunta muestran el impacto más positivo del teletrabajo en las entrevistas sobre calidad de vida. El tema más frecuente en las respuestas es la flexibilidad en la gestión del tiempo, ilustrado en varias entrevistas (Participantes 1, 3, 4). El teletrabajo permite una organización más eficiente del tiempo, adaptándolo a las necesidades personales y familiares, lo que contribuye a una mejor gestión de las actividades diarias. Este tipo de flexibilidad es uno de los mayores beneficios del teletrabajo, ya que permite a los empleados equilibrar más fácilmente sus responsabilidades laborales con las actividades personales, sin hacer sacrificios significativos por ninguna de las partes.

Otro método comúnmente observado es ahorrar tiempo y dinero. Los participantes, como la 2, 3 y 5, afirman que, al eliminar los desplazamientos al lugar de trabajo, los trabajadores además del transporte y el tiempo, lo que les permite tener más recursos para otras actividades, como las domésticas o los intereses personales. Este beneficio económico es importante porque no sólo reduce los costos asociados con el transporte, sino que también proporciona más tiempo libre, lo que mejora la calidad de vida en general.

Sin embargo, también se mencionan algunos desafíos relacionados con el teletrabajo. En el participante 8, uno de los entrevistados indica que la falta de comunicación y la ausencia de conversaciones informales con colegas afectaron su bienestar. Esto sugiere que, a pesar de sus ventajas, el teletrabajo puede conducir al aislamiento social, especialmente para quienes valoran el contacto directo con sus compañeros de trabajo. A pesar de esta desventaja, la mayoría de las respuestas reflejan un sentimiento positivo, en la medida en que el teletrabajo ha traído más beneficios que desventajas.

¿De qué manera ha influido el teletrabajo en su capacidad para gestionar las responsabilidades laborales y familiares?

Respondiendo a esta pregunta, se destaca el impacto positivo del teletrabajo en la gestión de las responsabilidades profesionales y familiares, con énfasis en la flexibilidad y una mejor gestión del tiempo. Varios entrevistados informan que el teletrabajo ha permitido una mayor flexibilidad en la gestión de las actividades diarias, como en los participantes 1, 2, 6 y 9. La capacidad de adaptar los horarios de trabajo personales a las necesidades facilita la integración de las responsabilidades familiares, como el cuidado de los hijos o el transporte realizar tareas domésticas, sin que esto repercuta negativamente en sus obligaciones y afecte al trabajo

Al mismo tiempo, algunas entrevistas muestran que el teletrabajo les hace estar más presentes con sus familias. Por ejemplo, en los participantes 2 y 7, los entrevistados reportan que la posibilidad de visitar a sus hijos les ha permitido ayudarlos en sus escuelas o asistir a citas médicas sin necesidad de solicitar un permiso de trabajo. Esto refleja cómo el teletrabajo ha contribuido a un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral, brindando a los empleados la capacidad de cumplir ambas responsabilidades de una manera más equilibrada.

Sin embargo, surgen desafíos a la hora de conciliar los servicios profesionales y familiares. El participante 3 destaca que, si bien el teletrabajo permite estar cerca de la familia, las interrupciones frecuentes pueden afectar la productividad, lo que hace que gestionar estas tareas no siempre sea fácil. Asimismo, en el participante 8, se menciona que el teletrabajo puede generar sensación de agobio cuando se mezclan las responsabilidades laborales y familiares, es difícil contratar y se puede cumplir de manera efectiva.

Finalmente, algunas respuestas, como el participante número 5, enfatizan que el teletrabajo requiere una mayor capacidad de gestión del tiempo y priorización de tareas, lo que puede ser un desafío para algunos trabajadores, pero también permite ser más proactivo y tener un mejor control sobre su jornada laboral.

¿Qué beneficios específicos ha experimentado al trabajar desde casa?

Las respuestas a esta pregunta apuntan a varias ventajas de la flexibilidad y las capacidades del teletrabajo. Un tema común es el ahorro de tiempo, que muchos entrevistados mencionan cuando se trata de eliminar los desplazamientos diarios. Estos ahorros no sólo mejoran la calidad de vida, sino que también proporcionan tiempo adicional para otras actividades, como una alimentación saludable o ejercicio pausado, lo que tiene un impacto

positivo en el bienestar físico y mental. Por ejemplo, los participantes 3, 7 y 9 indican que el tiempo que se dedicaba antes de viajar ahora es a hacer deporte o preparar la comida en casa, lo que ha contribuido a una mejor salud física y a desarrollar hábitos más saludables.

Además, la comodidad y adaptabilidad de trabajar en casa también es ilustrada por varios participantes (1, 8), quienes afirman que el teletrabajo les ha permitido crear su entorno de trabajo personal, lo que mejora su productividad y bienestar. Este tipo de organización personal en el espacio de trabajo genera una sensación de comodidad, lo que contribuye a una mejor concentración y eficiencia en el trabajo.

En cuanto a beneficios económicos, se cita el ahorro en transporte, vestimenta profesional y alimentación. Participantes como 5 y 9 destacan cómo el teletrabajo reduce los costes que supone el transporte diario y la necesidad de comer, lo que supone un gran beneficio económico. Sin embargo, no se puede pasar por alto que algunos participantes también mencionan que el trabajo remoto, si bien ofrece estos beneficios, también puede implicar desafíos tecnológicos (4) debido a la necesidad de acostumbrarse a nuevas plataformas y herramientas digitales.

¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado mientras teletrabajaba?

Las respuestas a esta pregunta reflejan los desafíos y dificultades que han experimentado algunos participantes del teletrabajo. El tema más frecuente es el aislamiento social y la falta de interacción directa con los compañeros, informado por los participantes 1 y 8. La desconexión social puede provocar sentimientos de aislamiento y afecta la sensación de bienestar de quienes dependen de la interacción cara a cara. Esta falta de contactos sociales también fue notada por el Participante 1, quien menciona cómo trabajar desde casa lo hacía sentir más independiente y desconectado de su entorno laboral y social.

Otro gran desafío es la gestión del tiempo y la dificultad de establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. Varios participantes, como 7 y 5, mencionan cómo en ocasiones se sienten abrumados por las responsabilidades laborales y familiares, lo que los lleva a trabajar más horas de las necesarias. Esta falta de liberación al final de la jornada laboral puede provocar agotamiento y afectar la calidad de vida del televisor.

Algunos entrevistados, como 3 y 8, enfrentaron problemas con la tecnología y la conexión a internet que interrumpieron su causalidad. Estos problemas, como la falta de una buena conexión o las dificultades con las plataformas digitales, son particularmente desafiantes en el entorno televisivo, donde el rendimiento depende en gran medida de la disponibilidad de los derechos de los medios.

Finalmente, el espacio físico adecuado también es un desafío citado por el Participante 9, quien destaca la dificultad de trabajar en un ambiente hogareño, que puede estar lleno de ruidos o interrupciones que dificultan la concentración y la calidad del desempeño laboral.

¿Cómo considera que el teletrabajo ha afectado su bienestar emocional y físico?

Las respuestas a esta pregunta muestran diferentes efectos del teletrabajo sobre el bienestar emocional y físico de los participantes. En general, los efectos sobre el bienestar emocional parecen ser mixtos. Algunos participantes, como 6 y 9, piensan que el teletrabajo ha tenido un impacto positivo, permitiéndoles tener un mayor control sobre su entorno y adoptar hábitos más saludables, que han mejorado su bienestar. En estos casos, el teletrabajo les permitió cuidar mejor su salud física, ya que pudieron incorporar el ejercicio a su rutina diaria, como dijo el participante 7.

Sin embargo, se observan efectos negativos sobre el bienestar de algunos participantes. El participante 8 refiere que el teletrabajo aumenta su ansiedad debido a la presión constante por estar disponible, lo que puede generar sentimientos de agotamiento emocional. Este tipo de estrés, resultante de la falta de separación entre la vida personal y profesional, preocupa más a quienes tienen dificultades para establecer límites claros entre las dos esferas.

Desde una perspectiva física, varios participantes notaron los efectos de la falta de movimiento para trabajar en casa. Algunos, como 4 y 5, refieren que el teletrabajo ha afectado su actividad física debido a la falta de actividad física durante el día, una mala actitud al trabajar mucho tiempo frente al ordenador y una reducción de las tareas físicas diarias. Por eso solían hacerlo en el trabajo. Sin embargo, otros participantes, como 3 y 7, pudieron resistir estos efectos negativos aprovechando su tiempo libre para hacer ejercicio, lo que mejoró su bienestar físico.

¿En qué medida ha cambiado su dinámica familiar desde que comenzó a teletrabajar?

Las respuestas de los participantes reflejan una variedad de cambios en la dinámica familiar debido al teletrabajo, tanto positivos como desafiantes. El tema más común es un aumento del tiempo que se pasa con los seres queridos. Participantes como 1, 3, 7 y 9 destacaron cómo el teletrabajo les permitió estar presentes en las actividades del hogar y, en algunos casos, mejoró su ayuda en las actividades del hogar. El participante 7, por ejemplo, informa que su familia comenzó a pasar más tiempo junta y aprendió a colaborar mejor, lo que parece haber fortalecido la relación familiar. Además, los Participantes 6 y 9 indican que la dinámica familiar se ha vuelto más colaborativa, especialmente en lo que respecta a las horas de trabajo de cada uno.

Pero no todos los cambios son positivos. Varios participantes, como 2 y 4, afirman que los desafíos del teletrabajo están relacionados con el espacio. En familias con varios miembros, la falta de privacidad puede dificultar la concentración y crear tensión, lo que se ha convertido en una preocupación creciente para estos participantes. Del mismo modo, los participantes 4 y 5 refieren que, si bien inicialmente se vio favorablemente la posibilidad de pasar más tiempo con la familia, se ha ido añadiendo más tiempo a esta carga, al mezclarse las responsabilidades profesionales y domésticas, generando fatiga física y mental.

El participante 8 también menciona que, aunque tiene más tiempo en casa con su familia, ha creado interferencias por parte de sus hijos, quienes no siempre lo entienden, lo que se convierte en un estresor. Este tipo de interrupciones pueden suponer un desafío en el teletrabajo, donde los límites entre lo laboral y lo personal suelen ser borrosos.

¿Cómo percibe la relación entre el teletrabajo y su nivel de estrés laboral?

Las respuestas indican que la relación entre teletrabajo y plantilla es compleja y depende del tipo de deberes y expectativas profesionales. Algunos participantes, como 1, 3, 6, informan que pueden implementar estrategias para reducir el estrés, acordando en ocasiones una desconexión con sus líderes o arreglando sus horarios para que el trabajo no se extienda más allá del horario laboral normal. El participante 1, por ejemplo, indica que se centra en realizar actividades diarias para reducir el estrés y la desconexión de forma adecuada.

Para otros, sin embargo, como los 7 y 5, el estrés del teletrabajo ha aumentado debido a la sensación de estar siempre disponibles o la presión constante de permanecer conectados. El participante 7 enfatiza que el teletrabajo aumenta su poder, ya que siente la necesidad de responder rápidamente a los correos electrónicos, lo que genera una presión constante. Este

fenómeno también lo muestra el participante 5, quien refiere la percepción de disponibilidad continua y problemas tecnológicos para contribuir al aumento de las presiones y el estrés en el trabajo.

Otros participantes, como el número 8, informan que el teletrabajo ha tenido un impacto positivo en la reducción del estrés al evitar los desplazamientos diarios y un entorno más tranquilo para trabajar. Esta reducción del estrés es una ventaja significativa en situaciones donde las presiones comerciales y externas afectan negativamente la salud mental y emocional.

Algunos participantes también señalan que la gestión del tiempo puede ser un factor importante en su forma de percibir el poder. Mientras que, para algunos, como los 3 y los 4, la gestión del tiempo puede suponer un mayor esfuerzo, de modo que la voluntad de alcanzar objetivos puede llevarlos a trabajar más horas, para otros, como los 6, el teletrabajo ha tenido un impacto positivo menos factores como el tráfico o los factores externos. presión.

¿Qué cambios ha observado en su productividad laboral al teletrabajar?

Las respuestas indican diferentes efectos del teletrabajo sobre la productividad laboral. Algunos participantes, como 1, 7 y 9, informan que experimentaron un aumento en su productividad porque el teletrabajo les permitió organizar su tiempo de manera más flexible y trabajar en un ambiente relajado y sin distracciones. El participante 9, por ejemplo, enfatiza que ha notado un aumento en la productividad en tareas que requieren alta atención, lo que se puede atribuir al ambiente controlado y menos ruidoso de su hogar.

Por otro lado, algunos participantes, como 2, 3, 8, refieren que, aunque la productividad ha aumentado en algunos aspectos, también han notado que el teletrabajo puede dificultar el trabajo. El participante 2 destaca que, cuando no hay necesidad de trabajo físico, tiende a trabajar

más horas de las estipuladas, lo que se traduce en una producción más eficiente, pero también en un agotamiento que puede reducir la eficiencia a largo plazo.

El participante 5 también menciona que, si bien el teletrabajo te permite organizar tu horario y trabajar en ocasiones cuando te sientes más productivo, los desafíos de familiarización con nuevas herramientas y las limitaciones tecnológicas pueden dificultar algunos procesos y provocar cambios en la plataforma.

Además, el Participante 6 enfatiza que, en general, el teletrabajo aumenta su productividad al no forzarlo, lo que sugiere que un entorno libre de distracciones externas, como las que se encuentran en una oficina tradicional, puede promover la concentración y la eficiencia.

Finalmente, el Participante 8 reporta que, aunque ha notado un aumento en su productividad debido al ambiente más tranquilo, algunos días siente falta de motivación, lo que puede reducir su desempeño.

¿De qué manera el teletrabajo ha afectado su rutina diaria y la organización de su tiempo?

Las respuestas informan un impacto mixto del teletrabajo en las rutinas diarias y la gestión del tiempo. Varios participantes, como 1, 3, 7 y 9, afirman que el teletrabajo ha mejorado su capacidad para gestionar su tiempo, permitiéndoles ser más eficientes y flexibles. El participante 1 destaca que ahora tiene más tiempo para sus actividades personales, lo que le ha permitido distribuir su tiempo de manera más eficiente. De igual forma, el Participante 7 también destaca la flexibilidad que le permite ajustar sus horarios según sus necesidades personales y profesionales.

Por otro lado, algunos participantes, como 2 y 5, muestran que el teletrabajo dificulta establecer límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal. El participante 2 informa que es necesario hacer un esfuerzo para evitar que las horas de trabajo invadan el tiempo personal, lo cual es un desafío común al trabajar en casa. En este sentido, el participante 5 también indica que, cuando no hay trabajo para viajar, el teletrabajo puede difuminar los límites entre la vida laboral y personal, creando la sensación de estar trabajando siempre en horario laboral.

El participante 4 comparte una experiencia similar y señala que no tener un control adecuado sobre la asignación del tiempo afecta la capacidad de gestionar las tareas y responsabilidades familiares, lo que resulta en que se dedica más tiempo a las metas familiares y laborales. Este tipo de carga de trabajo es una preocupación común de quienes sienten que la combinación de roles ha afectado su eficiencia.

El participante 8 también menciona que en ocasiones tiene dificultades para mantener una rutina estructurada, lo que genera desorden y afecta la eficiencia general de su tiempo. Sin embargo, el Participante 9 encontró una manera de introducir estructura en su rutina, estableciendo tiempos para el trabajo y tiempo para la relajación, lo que le ayuda a mantener un equilibrio saludable.

¿Qué aspectos del teletrabajo considera que favorecen o dificultan la conciliación entre el trabajo y la familia?

El trabajo de la reconciliación y la familia fue uno de los principales ámbitos abordados por los participantes. En general, los aspectos que favorecen la conciliación incluyen la flexibilidad horaria, el ahorro de tiempo y dinero al no tener que desplazarse y la posibilidad de pasar más tiempo con la familia. Estos beneficios son mencionados por varios participantes,

como el 1, 2, 3 y 5. El participante 3, por ejemplo, destaca que el teletrabajo le ha permitido cuidar más a sus hijos y ayudar a mantener el orden y la limpieza en casa, que cualquier otra cosa. Asimismo, el participante 2 destaca cómo los horarios flexibles le permitieron pasar más tiempo con su familia, lo que facilitó el equilibrio de su vida personal y profesional.

Sin embargo, algunos participantes también enfrentan dificultades al intentar equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. El participante 5 informa que, aunque el teletrabajo ofrece más tiempo en familia, las interrupciones frecuentes y las tareas domésticas pueden afectar la concentración y la productividad, lo que a su vez aumenta el estrés. Asimismo, el Participante 6 señala que compartir el mismo espacio para actividades profesionales y familiares dificulta la gestión de ambas partes, especialmente en términos de gestión del tiempo y del espacio.

El participante 7 valora la flexibilidad horaria laboral como un beneficio que les permite centrarse en asuntos familiares sin pérdida de trabajo, mientras que el participante 9 también enfatiza como una gran ventaja la capacidad de abordar sus roles en las actividades familiares. Sin embargo, ambos coinciden en que la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal puede crear tensión, ya que la sensación de estar siempre disponible puede resultar abrumadora.

¿Cómo calificaría el apoyo recibido por parte de la institución para adaptarse al teletrabajo?

La mayoría de los participantes respaldan el apoyo positivo que recibieron de las instituciones para adaptarse a la televisión, aunque las experiencias son variadas según los recursos ofrecidos. El participante 1 destaca que su organización es muy flexible y le brinda recursos para cubrir gastos como internet, lo que facilita su transición al teletrabajo. Asimismo,

el Participante 3 informa que la institución le proporcionó herramientas tecnológicas y apoyos físicos esenciales, como mesas y sillas, para que pudiera realizar su trabajo de manera efectiva.

Varios participantes, como 6 y 9, dan una excelente valoración del apoyo recibido, señalando que su institución cuenta con todo lo necesario para continuar con sus funciones sin problemas. El participante 6, por ejemplo, estima los recursos como 10/10, destacando la disponibilidad de herramientas de comparación. El participante 7 también menciona que se brindó capacitación en el uso de medios digitales y manejo del tiempo, lo que fue beneficioso para la adaptación a la televisión.

Sin embargo, algunos participantes sugieren áreas de mejora en el apoyo institucional. El participante 8 indica que, aunque recibió apoyo técnico, sería útil contar con más recursos relacionados con la salud mental y el bienestar, ya que el teletrabajo puede generar estrés y ansiedad. De igual forma, el participante 4 resalta que el apoyo fue positivo, pero también resalta la importancia de los espacios antiestrés y de manejo de las cargas emocionales frente a los desafíos del teletrabajo.

¿Qué recomendaciones daría para mejorar la experiencia del teletrabajo en su organización?

Las recomendaciones de los participantes giraron principalmente en torno a tres áreas principales: dotación de herramientas y recursos, capacitación continua y mejoras a la cultura organizacional.

Varios participantes destacaron la importancia de contar con las herramientas necesarias para trabajar eficazmente en casa. Un participante enfatiza la necesidad de que todos los empleados tengan acceso a plataformas de Internet, software, mobiliario adecuado y recursos

financieros. Otro sugiere que las organizaciones presten más atención a las necesidades de los empleados y respondan con prontitud a sus solicitudes para facilitar su desempeño.

El ejercicio es otro tema común. Un participante mencionó que el aprendizaje constante sobre herramientas digitales y habilidades relacionadas con el teletrabajo sería útil para reducir errores y optimizar tiempos. Otro participante sugiere ofrecer formación continua sobre nuevas tecnologías y herramientas didácticas para mejorar la experiencia del teletrabajo.

Finalmente, se proponen cambios regulatorios. Un participante enfatiza la importancia de establecer una hora para la reunión y hacer que el tiempo sea importante, lo que puede prevenir el agotamiento. Otro sugiere implementar programas de bienestar que incluyan talleres de actividad física y manejo del estrés. Además, se recomienda que organicen reuniones virtuales periódicas para promover la cohesión del equipo y mantener una cultura organizacional sólida.

¿Qué tan flexible ha sido su horario de teletrabajo y cómo ha impactado en su calidad de vida?

La mayoría de los participantes consideran que el teletrabajo flexible ha cambiado su calidad de vida, permitiéndoles compatibilizar el trabajo y las responsabilidades personales. Un participante destaca que logró administrar más productivamente y mejor su tiempo, dedicándolo al trabajo, a la familia y a sí mismo. Otro menciona que ahora tiene tiempo para hacer deporte diariamente, lo que ha tenido un impacto positivo en su bienestar.

Sin embargo, no todos los participantes tuvieron una experiencia completamente positiva. Un participante destaca que, aunque la flexibilidad es beneficiosa, a veces se siente presionado a cumplir con todas las responsabilidades profesionales, lo que afecta su equilibrio personal. Otro

menciona que al principio fue difícil cumplir con los cronogramas, pero con el tiempo se lograron mejoras significativas.

¿Cómo cree que se podría optimizar el teletrabajo para mejorar su impacto en la conciliación trabajo-familia?

Las respuestas a esta pregunta se centran en tres aspectos principales: establecer límites claros, programar y promover el bienestar.

Varios participantes recomendaron establecer y respetar horarios específicos para el inicio y fin del trabajo, así como para las actividades personales y familiares. Un participante informó que esto ayudaría a entender el hecho de estar siempre disponible. Otro participante enfatiza la importancia de pensar en el momento adecuado, para que todos los empleados participen por igual en la creación de un plan.

Además, se propone promover una cultura organizacional que valore la seguridad personal. Un participante sugiere implementar políticas claras en torno al tiempo de inactividad, mientras que otro enfatiza la importancia de incluir descansos activos y actividades de relajación como parte de la rutina laboral.

¿Hay algún aspecto adicional que le gustaría compartir sobre su experiencia con el teletrabajo y su impacto en su vida personal y profesional?

Las respuestas reflejan la combinación de aprendizaje y desafíos personales que surgen del teletrabajo. Un participante relata que trabajar en casa le ha permitido prestar más atención a temas familiares que antes no podía resolver, lo que considera una gran ventaja. Otro menciona que mejoró su estilo de teletrabajo, reduciendo el estrés y la ansiedad con el ambiente de oficina.

Algunos participantes destacan los aspectos positivos del teletrabajo en términos de colaboración y aprendizaje. Un participante informa que esta modalidad le permitió descubrir nuevas formas de colaborar con colegas a través de tecnología enriquecedora que ya era enriquecedora. Otro destaca cómo el teletrabajo facilita la interacción con expertos y el avance de las técnicas de los medios digitales.

Sin embargo, también es importante considerar el impacto del teletrabajo. Un participante sugiere que es necesario ajustar constantemente este método para garantizar la productividad y el bienestar personal. Finalmente, otro participante destaca que esta experiencia le ha enseñado a valorar más su tiempo personal y profesional, lo que considera un aprendizaje significativo.

Un análisis de las respuestas a las 15 preguntas de la entrevista reveló que el teletrabajo ha tenido un impacto significativo en la vida personal y profesional del periodista. Como indican investigaciones como la de Delgado (2023), este tipo de trabajo ofrece claras ventajas, como una gran flexibilidad, ahorro de tiempo en desplazamientos y un mejor equilibrio entre las actividades laborales y familiares. Sin embargo, también enfrenta desafíos importantes relacionados con la programación y el movimiento de carga, lo cual es consistente con los hallazgos de Gallegos et al. (2022), quienes destacan el aumento de las tasas de despido por el deterioro de la vida laboral y la separación personal.

Análisis General de la Entrevista

En las respuestas de los participantes se destaca la percepción de mayor autonomía y control sobre sus actividades diarias. Esto permite que más personas organicen sus rutinas, dediquen tiempo a la familia e incluso prioricen el bienestar personal, como el ejercicio o las actividades recreativas. Varios participantes informaron dificultades en la estructura del servicio

y en la capacitación eficiente, lo que afectó su productividad y sentido de equilibrio. Este fenómeno, también descrito por Delgado (2023), se relaciona con la necesidad de establecer límites claros para que los servicios laborales no invadan los espacios personales.

Otro aspecto fundamental que se advierte en las entrevistas es la importancia de contar con una estructura organizacional robusta. Los participantes evaluaron las herramientas proporcionadas por sus empleadores, como herramientas tecnológicas, mobiliario y capacitación, pero también resaltaron áreas de mejora, como la desconexión digital del comportamiento y la implementación de programas de bienestar emocional. Esto pone de relieve la importancia de una gestión empresarial adaptada a las necesidades del teletrabajo, como se menciona en la investigación revisada, que destaca que el nivel de apoyo institucional puede determinar el éxito o el fracaso de esta modalidad.

Destacaron la importancia de un adecuado equilibrio entre trabajo y familia. Aunque el teletrabajo facilita una mayor proximidad al hogar, la falta de horarios y las limitaciones de espacio pueden generar tensiones que afecten tanto a la productividad como al bienestar emocional. Confirmar las conclusiones de Gallegos et al. (2022), que destaca las razones actuales por las que estos aspectos no siempre se consideran suficientemente, dejando a los trabajadores con dudas sobre sus derechos y responsabilidades.

Principales Beneficios y Desafíos del Teletrabajo

1. Principales Desafíos Identificados

Desdibujar los límites entre la vida personal y profesional: En entrevistas y entrevistas, los participantes informaron que el teletrabajo dificulta separar las actividades profesionales de las personales.

- Encuesta: el 65% indicó que a menudo se ven obligados a estar disponibles fuera del horario laboral.
- Entrevista: Varios participantes mencionaron la necesidad de establecer límites claros para que el trabajo no invada su tiempo personal.

Falta de espacios adecuados en el hogar: Ambos métodos indicaron que quienes trabajan en casa no cuentan con el espacio suficiente para realizar sus actividades.

- Encuesta: el 30% citó la falta de un sitio dedicado como un factor que afecta su productividad.
- Entrevista: Algunos participantes indicaron dificultad para centrarse en los espacios de comunicación con otros miembros de la familia.

Desafíos tecnológicos: el 20% de los encuestados indicó que la conectividad inestable y la falta de equipos adecuados eran barreras importantes para el teletrabajo.

Carga emocional: Algunos entrevistados destacaron que el teletrabajo aumentaba el nivel de estrés por la carga de trabajo y la sensación de estar siempre disponible.

Tabla 5.

Desafíos.

Desafío	Encuesta (%)	Entrevista (Cualitativo)
Difuminación de Límites	65%	Mencionado como preocupación común
Falta de Espacios Adecuados	30%	Mencionado como una limitante recurrente
Desafíos Tecnológicos	20%	Poco explorado
Carga Emocional	-	Aumento del estrés

Fuente: Elaboración propia.

2. Principales Beneficios Identificados

Flexibilidad de horarios: Tanto en las encuestas como en la entrevista, los participantes indicaron que el teletrabajo les permite ajustar sus horarios de acuerdo a las necesidades personales y laborales. Este beneficio ha mejorado el equilibrio entre trabajo y familia, permitiendo a los empleados desarrollar su actividad personal sin comprometer su desempeño profesional.

- Encuesta: el 75% de los encuestados citó la flexibilidad como el principal beneficio.
- Entrevista: Varios participantes informaron que esta flexibilidad les ayudó a participar en actividades o a pasar más tiempo con sus hijos.

Ahorro de tiempo y dinero: En ambas fuentes, los trabajadores destacaron el ahorro generado al eliminar los viajes a la oficina.

- Encuesta: Más del 60% dijo que ahorró significativamente en transporte y gastos.
- Entrevista: Los participantes indicaron que este ahorro no sólo tiene una importancia económica, sino que también les da tiempo para actividades familiares o recreativas.

Aumento de la productividad: Según la encuesta, el 45% de los encuestados notan un aumento de la productividad al trabajar en un entorno más cómodo, sin interrupciones del trabajo.

Bienestar personal inesperado: algunos encuestados informaron una disminución en la actividad laboral relacionada con los desplazamientos o conflictos, lo que indica un impacto positivo en su salud mental.

Tabla 6.*Beneficios.*

Beneficio	Encuesta (%)	Entrevista (Cualitativo)
Flexibilidad Horaria	75%	Mencionada por la mayoría
Ahorro de Tiempo/Dinero	60%	Percepción general entre participantes
Productividad Incrementada	45%	Poco explorado
Bienestar Personal	-	Disminución de estrés y mejora del ánimo

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones: Tanto la encuesta como la entrevista resaltaron que el teletrabajo tiene claros beneficios, como flexibilidad horaria y ahorro de recursos. Ambos métodos pusieron de relieve importantes desafíos relacionados con los límites entre la vida profesional y personal.

Desacuerdo: La encuesta destacó varios aspectos como el impacto en la productividad y los temas tecnológicos, mientras que la entrevista profundizó en factores emocionales como el estrés y el bienestar mental.

Implicaciones organizativas: Los resultados combinados muestran la necesidad de establecer estrategias claras en la brecha digital, proporcionar herramientas adecuadas y fomentar un apoyo que reduzca el estrés y optimice la productividad.

5.2 Propuesta

A partir de los resultados obtenidos en la investigación y entrevistas, así como del análisis de los principales beneficios y desafíos del teletrabajo identificados en el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, se propone un conjunto de recomendaciones y estrategias que apuntan a optimizar este tipo de trabajo. dar respuesta a las necesidades y problemas detectados.

Estas propuestas buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover una conciliación efectiva entre el ámbito profesional y familiar.

1. Implementación de Políticas de Flexibilidad Laboral

Recomendación: Establecer políticas institucionales que permitan horarios de trabajo flexibles, adaptados a las necesidades específicas de los trabajadores.

Justificación: Los resultados reflejan que una de las principales preocupaciones es la dificultad para equilibrar las responsabilidades profesionales y familiares, que se puede paliar con una mayor autonomía en la gestión del tiempo.

Estrategias:

- Diseñe modalidades de trabajo híbridas con jornadas predefinidas de trabajo presencial y remoto.
- Proporcionar formación para una gestión eficaz del tiempo.

2. Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica

Recomendación: Proporcionar a los empleados las herramientas tecnológicas que necesitan para realizar eficientemente sus tareas desde casa.

Justificación: Las entrevistas resaltaron las limitaciones tecnológicas como un desafío recurrente que afecta la productividad y calidad del trabajo remoto.

Estrategias:

- Garantice el acceso a equipos adecuados, como computadoras portátiles y sistemas de videoconferencia.

- Brindar soporte técnico constante y acceso a internet de alta calidad.

3. Crear programas de bienestar en el lugar de trabajo

Recomendación: Implementar programas que promuevan el bienestar físico, mental y emocional de los empleados.

Justificación: Tanto las encuestas como las entrevistas identificaron el estrés y la desconexión social como efectos negativos del teletrabajo.

Estrategias:

- Desarrollar actividades virtuales de integración y motivación.
- Proporcionar acceso a servicios de apoyo psicológico y talleres de manejo del estrés.

4. Promoción de la conciliación familiar y laboral

Recomendación: Crear pautas claras para limitar el tiempo de trabajo, evitando jornadas laborales largas o interrupciones fuera del horario laboral.

Justificación: La necesidad de separar la dinámica profesional y familiar fue uno de los desafíos más destacados en los análisis.

Estrategias:

- Establecer políticas de “desconexión digital” para preservar el tiempo personal de los empleados.
- Promover actividades familiares en programas de bienestar laboral.

5. Formación Continua y Desarrollo Profesional

Recomendación: Diseñar un plan de educación continua para reforzar las habilidades técnicas e interpersonales necesarias para el teletrabajo.

Justificación: La encuesta reflejó que algunos trabajadores consideran que el teletrabajo puede limitar las oportunidades de desarrollo profesional.

Estrategias:

- Implementar capacitaciones virtuales periódicas sobre gestión de proyectos, comunicación efectiva y liderazgo remoto.
- Crea planes de carrera que incluyan ascensos y reconocimientos en modo remoto.

6. Seguimiento y Evaluación del Teletrabajo

Recomendación: Establecer un sistema de seguimiento periódico para evaluar el impacto del teletrabajo en la productividad, la calidad de vida y la conciliación familiar y laboral.

Justificación: El análisis continuo permitirá identificar áreas de mejora y adaptar las estrategias según las necesidades emergentes.

Estrategias:

- Aplique encuestas y entrevistas periódicas para monitorear las percepciones de los empleados.
- Elaborar informes trimestrales con indicadores clave de desempeño y bienestar.

5.3 Discusión

El teletrabajo, como modalidad laboral, ha transformado significativamente la forma en que las personas utilizan su tiempo, sus espacios y el equilibrio entre su vida personal y

profesional. Los resultados de la investigación y las entrevistas realizadas en este estudio reflejan una perspectiva integral sobre los beneficios y desafíos que representa este método, en muchos aspectos consistente con investigaciones previas, como la de Gallegos et al. (2022) y Delgado (2023).

Uno de los beneficios más importantes, tanto a nivel de resultados como de entrevista, es la flexibilidad de horarios, que permitió a los empleados adaptar su trabajo a sus propias necesidades. Este hallazgo coincide con la investigación de Delgado (2023), que identifica la flexibilidad como un factor clave para una mejor calidad de vida, reduciendo los viajes y ampliando el tiempo disponible para actividades familiares y recreativas. Además, los participantes indicaron que el ahorro económico en transporte y alimentación fue otro factor positivo que mejoró la percepción general sobre el teletrabajo.

Las investigaciones han revelado que un porcentaje significativo de trabajadores ve un aumento en su productividad al eliminar los factores estresantes comunes en los lugares de trabajo tradicionales. Este punto, aunque menos explorado en la entrevista, está relacionado con el bienestar personal por parte de varios entrevistados que asocian una disminución del estrés con los viajes. La investigación de Gallegos et al. (2022) sugiere que, si bien el teletrabajo tiene beneficios económicos y prácticos, la urgencia de su implementación durante la pandemia puede afectar otros aspectos, como el equilibrio mental y familiar.

El desafío más común presentado en ambas fuentes es la dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y el tiempo personal. Tanto la encuesta como el entrevistador opinan que la sensación de estar "siempre disponible" genera estrés y dificulta la desconexión, lo que afecta negativamente a la conciliación entre la vida laboral y familiar. Este fenómeno ha sido señalado

por Delgado (2023), quien sostiene que el teletrabajo puede sobrecargar el trabajo al desdibujar los límites entre el ámbito personal y profesional.

Otro desafío a tener en cuenta es la falta de espacio suficiente en casa para trabajar eficazmente. Si bien el 30% de los encuestados indicó que esto afecta su productividad, los encuestados resaltaron que compartir espacios con familiares puede causar dificultades. Además, la investigación destacó problemas tecnológicos como la inestabilidad de la conexión a Internet, un aspecto menos discutido en la conferencia, pero igualmente relevante para garantizar el éxito del teletrabajo. Según Gallegos et al. (2022), la falta de claridad en la asignación de recursos entre los equipos amplifica estos problemas.

La entrevista proporciona información de alta calidad sobre la carga emocional que supone el teletrabajo, incluido el estrés y la ansiedad derivados de la carga emocional de trabajo. Este aspecto no fue tan evidente en los datos de la investigación, pero sí con los hallazgos de Delgado (2023), quien enfatiza que el factor de bienestar mental es crítico para evaluar el impacto de la televisión en los trabajadores.

Los hallazgos de este estudio reflejan una tendencia amplia en investigaciones recientes: el teletrabajo ofrece beneficios sustanciales en términos de flexibilidad y rentabilidad, pero plantea desafíos importantes en términos de separación de funciones y salud mental. Una comparación de los resultados muestra que, si bien los participantes reconocen las mejoras en la calidad de vida, también requieren políticas más formales para resolver problemas como la desconexión digital, el estrés y la falta de recursos suficientes.

De los resultados se desprende claramente que se deben implementar políticas para aumentar los beneficios del teletrabajo y disminuir los desafíos. Esto incluye tiempos de

desconexión claros, proporcionar herramientas tecnológicas adecuadas y fortalecer los programas de bienestar que aborden la salud mental y emocional de los trabajadores. Además, como sugieren los entrevistados, la formación continua en medios digitales y diseño colaborativo es fundamental para optimizar el tipo de trabajo.

El teletrabajo no es sólo un cambio en la dinámica del trabajo, sino también un fenómeno sociológico que reduce las relaciones entre empleadores, trabajadores y su entorno familiar. Este estudio respalda la importancia de considerar el contexto cultural, las características individuales de los trabajadores y el apoyo institucional para garantizar un resultado positivo. Según lo informado por Gallegos et al. (2022), una implementación apresurada y desorganizada puede agravar problemas preexistentes, mientras que un plan bien diseñado puede transformar el teletrabajo en una poderosa herramienta para el desarrollo organizacional.

6. CONCLUSIONES

El principal objetivo de este estudio fue evaluar cómo el teletrabajo afecta la conciliación de la vida laboral. Los resultados muestran que, si bien el teletrabajo ofrece flexibilidad y ahorro de tiempo al eliminar viajes, también presenta grandes desafíos en la separación de espacios y horarios entre el ámbito laboral y personal. La encuesta y la entrevista a los participantes coincidieron en que el sentimiento está "siempre dispuesto" a afectar su calidad de vida, confirmando observaciones de investigaciones anteriores, como las de Delgado (2023). Esto pone de relieve la necesidad de que las organizaciones establezcan políticas claras para la brecha digital, una cuestión fundamental para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

La hipótesis propuesta en esta investigación sugiere que el teletrabajo, si no se gestiona adecuadamente, puede afectar negativamente a la conciliación, a pesar de sus beneficios. Los datos recogidos apoyan esta hipótesis, mostrando que los beneficios de la flexibilidad horaria y el ahorro económico se extinguen por factores como el estrés, la carga emocional y la falta de límites claros. Este hallazgo sugiere que el teletrabajo, un fenómeno complejo, requiere medidas tanto organizativas como individuales para maximizar sus beneficios.

Los resultados resaltan que el éxito de la teletrabajo depende en gran medida de la cultura organizacional y el apoyo que las empresas brinden a sus empleados. Las empresas que invierten en las herramientas tecnológicas adecuadas, capacitan a sus empleados y establecen horarios de cierre claros pueden mitigar algunos de los desafíos del teletrabajo. Esto es consistente con lo que Gallegos et al. (2022), quien enfatiza la importancia de limitar las responsabilidades entre empleadores y empleados a una experiencia suficientemente adecuada.

Un aspecto crítico identificado en este estudio es el impacto emocional del teletrabajo en los empleados. En entrevistas y entrevistas, los participantes mencionaron altos niveles de estrés y ansiedad relacionados con su carga de trabajo y la dificultad para dejar ir. Este resultado respalda la necesidad de buenos programas en las organizaciones que incluyan manejo del estrés y apoyo psicológico, así como la implementación de un espacio virtual de interacción social que fortalezca la cohesión del equipo.

Otro aspecto relacionado con la invención es la necesidad de que la televisión cuente con equipos y recursos adecuados. Una encuesta de resultados indicó que problemas como conexiones inestables a Internet o la falta de equipos adecuados eran impedimentos importantes para la productividad. Este aspecto, aunque no se aborda en profundidad en la revisión de la literatura, emerge como un área fundamental para futuras investigaciones, especialmente en el contexto de una economía en desarrollo.

De los resultados obtenidos surgen nuevas preguntas que pueden orientar futuras investigaciones. Por ejemplo, ¿cómo influye el tipo de trabajo en la experiencia de teletrabajo? ¿Cuáles son las diferencias entre la experiencia del teletrabajo en el sector público y privado? Además, es relevante explorar cómo las diferencias culturales afectan la percepción y la eficacia del teletrabajo, ya que las expectativas sobre la separación entre el trabajo y la vida personal pueden variar ampliamente entre culturas.

Este estudio proporciona una perspectiva integral al observar el teletrabajo desde múltiples perspectivas: encuestas, entrevistas y una revisión de la literatura. Los hallazgos no sólo confirman lo dicho en investigaciones anteriores, sino que también proponen acciones concretas para optimizar este tipo de trabajo. En términos organizacionales, implementar

políticas que promuevan la desconexión digital, el bienestar emocional y la capacitación técnica pueden transformar el teletrabajo en una experiencia más positiva tanto para empleados como para empleadores.

7. Referencias

- Alves, R. P., & Guimarães, M. da G. V. (2020). Teletrabalho versus qualidade de vida: uma abordagem sobre as experiências vividas por servidores do Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas. *UFAM Business Review - UFAMBR*, 2(3), 58–78.
<https://doi.org/10.47357/ufambr.v2i3.6379>
- Benavides, K. M., Prendas Aguilar, G., & Miranda Benavides, Y. (2021). El Teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida. *Revista Nuevo Humanismo*, 9(1), 20.
<https://doi.org/10.15359/rnh.9-1.1>
- Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., & Lucero, M. I. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información Tecnológica*, 31(3), 65–74. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (10th ed.). McGraw-Hill.
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1221 de 2008. "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones".
- Congreso de la República de Colombia. (2021). Ley 2088 de 2021. "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones".

Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160.

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.488.

Congreso de la República de Colombia. (2020). Ley 2069 de 2020. Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia. Diario Oficial No. 51.504.

Chuco, V. (2021). El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores.
<https://journals.epnewman.edu.pe/index.php/NBR/article/view/215>

Córdoba, P. (2022). La incidencia del teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de los colaboradores del sector estadística del Hospital Oñativia durante el año 2020.
https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=cmspage&pageid=24&id_notice=71105

Correa, C. A., & Ramírez, C. (2020). Contextualizando el teletrabajo en Colombia. Universidad Pontificia Bolivariana.

Delgado, S. (2023). El Análisis Sociológico del teletrabajo y la conciliación.
<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/59582>

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2020). Estudio sobre brechas digitales en Colombia. Bogotá: DNP.

Duran Vila, N. I. (2020). El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19. *Revista de Psicología.*, 68–72.

Fernández Rodríguez, L. (2019). Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia. *Legem*, 5(1), 23–51. <https://doi.org/10.15648/legem.1.2019.2331>

Fernández-Lozano, I. (2023). El teletrabajo y las fronteras entre la vida y el trabajo durante la pandemia. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 182, 23–44.
<https://doi.org/10.5477/cis/reis.182.23>

Filardi, F., Castro, R. M. P. DE, & Zanini, M. T. F. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of serpro and Federal Revenue experiences. *Cadernos ebape.br*, 18(1), 28–46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605x>

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Gálvez Mozo, A. (2020). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics*, 13. <https://doi.org/10.7238/o.n13.2006>

Gallegos, C; Medina, A; Ramírez, P; Mora, S. (2022). Teletrabajo: su impacto en los trabajadores de la ciudad de Chillán, Chile.
https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A1%3A23482945/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A155075460&crl=c&link_origin=scholar.google.es

- Gómez Urrutia, V., & Jiménez Figueroa, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis.*, 40.
- Guizar, R. (2013). *Desarrollo organizacional: Principios y aplicaciones*. McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación*. McGraw-Hill.
- Jiménez, A; Ossa, C; Gómez, V. (2024). Teleworking and Work-Family Reconciliation in the Public Sector: Impact of Gender and Family.
<http://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/14488>
- Ley 1221 de 2008, Pub. L. No. 1221, Ley (2008).
- Lizana, P. A., Vega-Fernández, G., & Lera, L. (2020). Association Between Chronic Health Conditions and Quality of Life in Rural Teachers. *Frontiers in Psychology*, 10.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02898>
- Medina, A; Gallegos, C; Ramírez, M; Mora, C. (2022). Teletrabajo: su impacto en los trabajadores de la ciudad de Chillán, Chile.
<http://ojs.uac.edu.co/index.php/encuentros/article/view/2749>
- Ministerio de Trabajo. (2012). Decreto 884 de 2012. "Por el cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones".
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2018). Resolución 2886 de 2018. "Por la cual se establecen lineamientos técnicos para la implementación del teletrabajo en las entidades públicas".
- Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. *Diario Oficial No. 49.523*.

Ocampo, A; Belén, M; López, R. (2024). Prácticas de Conciliación Trabajo-Familia.

<https://ojs.unsj.edu.ar/index.php/reviise/article/view/1123>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después: Guía práctica. Ginebra: OIT.

Ordóñez Hernández, C. A. (2023). Teletrabajo móvil, empleo y salud. El caso de Colombia.

Verba Luris, 49. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.49.10484>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Informe anual: Panorama Laboral 2020.

América Latina y el Caribe.

Ortiz Pérez, R. A. (2022). Conciliación de la vida familiar, laboral y tecnología: El rol del

teletrabajo. *Laborem*, 19(26), 75–94. <https://doi.org/10.56932/laborem.19.26.4>

Oviedo Gil, Y. M., & Cala Vitery, F. E. (2023). Dinámica de los Determinantes del Teletrabajo en Colombia, Brasil y Argentina 2019-2021. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 1–33. <https://doi.org/10.17583/rimcis.11541>

Patlán Pérez, J. (2021). What is the Quality of Life at Work? An Approximation from the Grounded Theory. *Psicología Desde El Caribe*, 37(2), 31–67.

<https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>

Pérez Sánchez, C., & Gálvez Mozo, A. M. (2009). Telework and daily life: Its pros and cons for work-life balance. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 15,

57. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>

Ruperti Lucero, E., Espinel, J., & Aguilar, D. (2021). Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de covid-19. Caso ecuador.

Chakiñan, revista de ciencias sociales y humanidades, 15, 18–30.

<https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01>

Sierra Castellanos, Y., Escobar Sánchez, S., & Merlo Santana, A. (2016). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, 14(1), 57–72. <https://doi.org/10.18270/chps..v14i1.1345>

Urbina, J. (2021). Incidencia del teletrabajo en la conciliación trabajo-familia y la regulación emocional en funcionarios públicos en contexto de pandemia.

<http://dspace.otalca.cl/handle/1950/13120>

Vargas Ventura, O. A. (2022). Teletrabajo: implicaciones en la salud física y emocional durante el confinamiento domiciliario por la COVID-19. Revista Salud y Desarrollo, 5(2), 12–23.

<https://doi.org/10.55717/ORFL6882>

Anexos

Anexo A. Entrevista.

Estimado(a) participante,

Gracias por su disposición a participar en esta entrevista. Su contribución es esencial para nuestro proyecto titulado: “El impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia”. Este trabajo tiene como objetivo analizar cómo el teletrabajo influye en aspectos clave como el bienestar, la organización del tiempo, y la relación entre las responsabilidades laborales y familiares, de acuerdo con las experiencias y percepciones de los trabajadores de la institución.

Queremos asegurarle que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima, de acuerdo con las normativas legales vigentes sobre protección de datos personales (Ley 1581 de 2012 en Colombia). La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y no se compartirá con terceros. Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin ningún perjuicio.

Al aceptar participar, usted reconoce estar informado(a) sobre el propósito de esta entrevista y acepta que sus datos sean tratados bajo estas condiciones.

Por favor, confirme si acepta participar:

- Sí, acepto participar**
- No, no deseo participar**

Nombre:

Fecha:

Firma:

1. ¿Cómo describiría el impacto del teletrabajo en su calidad de vida en general?
2. ¿De qué manera ha influido el teletrabajo en su capacidad para gestionar las responsabilidades laborales y familiares?
3. ¿Qué beneficios específicos ha experimentado al trabajar desde casa?
4. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado mientras teletrabajaba?
5. ¿Cómo considera que el teletrabajo ha afectado su bienestar emocional y físico?
6. ¿En qué medida ha cambiado su dinámica familiar desde que comenzó a teletrabajar?
7. ¿Cómo percibe la relación entre el teletrabajo y su nivel de estrés laboral?
8. ¿Qué cambios ha observado en su productividad laboral al teletrabajar?
9. ¿De qué manera el teletrabajo ha afectado su rutina diaria y la organización de su tiempo?
10. ¿Qué aspectos del teletrabajo considera que favorecen o dificultan la conciliación entre el trabajo y la familia?
11. ¿Cómo calificaría el apoyo recibido por parte de la institución para adaptarse al teletrabajo?
12. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la experiencia del teletrabajo en su organización?
13. ¿Qué tan flexible ha sido su horario de teletrabajo y cómo ha impactado en su calidad de vida?
14. ¿Cómo cree que se podría optimizar el teletrabajo para mejorar su impacto en la conciliación trabajo-familia?

15. ¿Hay algún aspecto adicional que le gustaría compartir sobre su experiencia con el teletrabajo y su impacto en su vida personal y profesional?

Anexo B. Encuesta.

Estimado(a) participante,

Gracias por dedicar su tiempo a responder esta encuesta, que forma parte de nuestro proyecto titulado: “El impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia”. El propósito de este estudio es analizar cómo el teletrabajo ha influido en su calidad de vida, en el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares, así como en los beneficios y desafíos percibidos en esta modalidad.

Queremos garantizarle que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima, cumpliendo con las normativas legales vigentes sobre la protección de datos personales (Ley 1581 de 2012 en Colombia). Los datos recopilados se utilizarán exclusivamente con fines académicos y no serán compartidos con terceros. Su participación es completamente voluntaria, y tiene la libertad de retirarse en cualquier momento sin ningún tipo de repercusión.

Al continuar con esta encuesta, usted confirma que entiende el propósito del estudio y que autoriza el uso de sus datos bajo las condiciones mencionadas.

Por favor, indique si acepta participar:

- Sí, acepto participar**
- No, no deseo participar**

Nombre:

Fecha:

Firma:

1. ¿Considera que el teletrabajo ha mejorado su calidad de vida en general?

- a) Sí
- b) No

2. ¿Cree que el teletrabajo le ha permitido equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares?

- a) Sí
- b) No

3. En relación con su calidad de vida, ¿qué tan de acuerdo está con la afirmación: "El teletrabajo me ha permitido dedicar más tiempo a mi familia"?

- a) Muy de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Muy en desacuerdo

4. ¿El teletrabajo ha reducido el estrés relacionado con sus responsabilidades laborales?

- a) Sí
- b) No

5. ¿Qué tan de acuerdo está con la afirmación: "El teletrabajo me ha permitido organizar mejor mi tiempo personal y laboral"?

- a) Muy de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Muy en desacuerdo

6. ¿Considera que el teletrabajo ha afectado negativamente su capacidad para desconectarse del trabajo fuera del horario laboral?

- a) Sí
- b) No

7. ¿El teletrabajo ha generado más interrupciones en sus actividades laborales debido a responsabilidades familiares?

- a) Sí

b) No

8. ¿Qué tan satisfecho está con las herramientas y soporte brindados por el Ministerio de Educación Nacional para trabajar desde casa?

a) Muy satisfecho

b) Satisfecho

c) Ni satisfecho ni insatisfecho

d) Insatisfecho

e) Muy insatisfecho

9. En relación con la conciliación trabajo-familia, ¿qué tan de acuerdo está con la afirmación: "El teletrabajo ha fortalecido las relaciones con mi familia"?

a) Muy de acuerdo

b) De acuerdo

c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo

d) En desacuerdo

e) Muy en desacuerdo

10. ¿Considera que el teletrabajo debería mantenerse como una modalidad permanente en el Ministerio de Educación Nacional?

a) Sí

b) No

Anexo C. Respuestas de las entrevistas.

Estimado(a) participante,

Gracias por su disposición a participar en esta entrevista. Su contribución es esencial para nuestro proyecto titulado: “El impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia”. Este trabajo tiene como objetivo analizar cómo el teletrabajo influye en aspectos clave como el bienestar, la organización del tiempo, y la relación entre las responsabilidades laborales y familiares, de acuerdo con las experiencias y percepciones de los trabajadores de la institución.

Queremos asegurarle que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima, de acuerdo con las normativas legales vigentes sobre protección de datos personales (Ley 1581 de 2012 en Colombia). La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y no se compartirá con terceros. Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin ningún perjuicio.

Al aceptar participar, usted reconoce estar informado(a) sobre el propósito de esta entrevista y acepta que sus datos sean tratados bajo estas condiciones.

Por favor, confirme si acepta participar:

Sí, acepto participar

No, no deseo participar

Nombre y apellido del participante:

Entrevista a Empleados del Ministerio de Educación Nacional de Colombia

Fecha de la entrevista: 23/11/2024

1. ¿Cómo describiría el impacto del teletrabajo en su calidad de vida en general?

(R). Me permite organizar el tiempo de una manera mejor adaptándola a mis necesidades y tiempos.

2. ¿De qué manera ha influido el teletrabajo en su capacidad para gestionar las responsabilidades laborales y familiares?

(R). Me permite organizar mis tiempos y ser más flexibles incluso en algunas tareas personales dentro de mi hogar sin descuidar mis funciones laborales, ejemplo realizar aseo en la casa.

3. ¿Qué beneficios específicos ha experimentado al trabajar desde casa?

(R) Puedo trabajar más cómodo ya que en mi entorno adecuo mi espacio laboral a mi gusto

4. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado mientras teletrabajaba?

(R) Al estar laborando desde casa, no interactué mucho con el mundo exterior, lo que me lleva a la desconexión social aislándome y siendo más independiente.

5. ¿Cómo considera que el teletrabajo ha afectado su bienestar emocional y físico?

(R) Me afecta en la relación social al no hablar con otras personas y físicamente me exige realizar actividades de deporte para no afectar mi estado de salud por la poca movilidad.

6. ¿En qué medida ha cambiado su dinámica familiar desde que comenzó a teletrabajar?

(R) Me ha fortalecido en la relación familiar porque estoy más tiempo con mis seres queridos y si pasa algo que requiera atención puedo responder de manera más eficiente y rápido.

7. ¿Cómo percibe la relación entre el teletrabajo y su nivel de estrés laboral?

(R) Realizando actividades de rutinas diaria que ayuden a reducir el estrés laboral, no permitiendo que el teletrabajo me absorba más de lo que corresponde en tiempos de horarios laborales y desconectándome en los tiempos acordados con mis líderes.

8. ¿Qué cambios ha observado en su productividad laboral al teletrabajar?

(R) En el teletrabajo siento que rindo más en producción ya que invierto más tiempo que si tuviese que desplazarme lo que me hace tener más producción.

9. ¿De qué manera el teletrabajo ha afectado su rutina diaria y la organización de su tiempo?

(R) Me ha ayudado a poder tener más tiempo para mis actividades personales y lograr distribuir mis tiempos de manera más eficiente.

10. ¿Qué aspectos del teletrabajo considera que favorecen o dificultan la conciliación entre el trabajo y la familia?

(R) Ahorro de economía, ahorro en tiempos, más tiempo en la casa.

11. ¿Cómo calificaría el apoyo recibido por parte de la institución para adaptarse al teletrabajo?

(R) En mi caso la institución es muy flexible e incluso brinda subsidio para que pueda pagar el internet sin que afecte mi economía.

12. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la experiencia del teletrabajo en su organización?

(R) Que asegure el que todos los empleados del teletrabajo tengas las herramientas necesarias para cumplir sus funciones eficazmente.

13. ¿Qué tan flexible ha sido su horario de teletrabajo y cómo ha impactado en su calidad de vida?

(R) El horario ha sido muy satisfactorio y me ha ayudado mucho en la calidad de vida social y familiar

14. ¿Cómo cree que se podría optimizar el teletrabajo para mejorar su impacto en la conciliación trabajo-familia?

(R) Creería que limitando y respetando los tiempos de cada espacio de tal manera que sea bien distribuidos. (Tiempo de trabajar, tiempo de estar con la familia, tiempo de espacio personal).

15. ¿Hay algún aspecto adicional que le gustaría compartir sobre su experiencia con el teletrabajo y su impacto en su vida personal y profesional?

(R) Trabajar desde casa es muy bueno, ayuda a poder estar pendiente de muchos temas familiares que antes no podíamos por falta de tiempo, ahora se puede trabajar y ocuparse del hogar al mismo tiempo solo que debemos ser muy responsables y comprometidos con nuestros empleadores que nos dieron esta oportunidad dando lo mejor de nosotros y rindiendo al 100%.

Estimado(a) participante,

Gracias por su disposición a participar en esta entrevista. Su contribución es esencial para nuestro proyecto titulado: “El impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia”. Este trabajo tiene como objetivo analizar cómo el teletrabajo influye en aspectos clave como el bienestar, la organización del tiempo, y la relación entre las responsabilidades laborales y familiares, de acuerdo con las experiencias y percepciones de los trabajadores de la institución.

Queremos asegurarle que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima, de acuerdo con las normativas legales vigentes sobre protección de datos personales (Ley 1581 de 2012 en Colombia). La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y no se compartirá con terceros. Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin ningún perjuicio.

Al aceptar participar, usted reconoce estar informado(a) sobre el propósito de esta entrevista y acepta que sus datos sean tratados bajo estas condiciones.

Por favor, confirme si acepta participar:

Sí, acepto participar

No, no deseo participar

Nombre y apellido del participante:

Entrevista a Empleados del Ministerio de Educación Nacional de Colombia

Fecha de la entrevista: 23/11/2024

1. ¿Cómo describiría el impacto del teletrabajo en su calidad de vida en general?

(R). Gracias a esta modalidad de oportunidad laboral de manera remota puedo ahorrar en tiempo y dinero ya que no debo trasladarme a un punto específico para ejercer mis labores y eso me ayuda a ahorrar economía.

2. ¿De qué manera ha influido el teletrabajo en su capacidad para gestionar las responsabilidades laborales y familiares?

(R). Me permite estar más cerca de mi familia ayudando a mis hijos en sus tareas estudiantiles de manera más eficiente e incluso concurrir a algunas citas medica sin necesidad de pedir permisos laborales.

3. ¿Qué beneficios específicos ha experimentado al trabajar desde casa?

(R) Gracias al teletrabajo ha disminuido mi estrés ya que puedo administrar mis tiempos y puedo estar más pendiente del hogar.

4. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado mientras teletrabajaba?

(R) Tener que tomar decisiones laborales más personalizadas ya que al no conectarme por razones x o y con mis superiores he tenido que ser muy independiente y ágil a repuestas de clientes.

5. ¿Cómo considera que el teletrabajo ha afectado su bienestar emocional y físico?

(R) Tengo que de alguna manera salir al terminar mi jornada laboral a caminar para que mi físico se mantenga activo y trato de realizar actividades con mis amigos así de esta manera poder relacionarme socialmente.

6. ¿En qué medida ha cambiado su dinámica familiar desde que comenzó a teletrabajar?

(R) A veces se complica por los espacios ya que al ser varios integrantes en la casa requiere privacidad lo que es por momentos difícil de tenerla, aunque hay que comprender y colaborar entre todos los integrantes del hogar.

7. ¿Cómo percibe la relación entre el teletrabajo y su nivel de estrés laboral?

(R) Trato de tener comunicación constante y clara con mis superiores para que no me sienta aislado y a su vez poder sentir apoyo en las tomas de decisiones.

8. ¿Qué cambios ha observado en su productividad laboral al teletrabajar?

(R) Aunque tiene sus beneficios también se desgasta más, porque se conecta más tiempo del estipulado al no tener que salir del sector físico de la sección de un espacio en algún sitio y al estar en casa siempre por algún pendiente uno se queda un rato más lo que hace que la producción sea más efectiva incluso más lucrativa para el empleador que no paga \$ ese tiempo que realizamos extra.

9. ¿De qué manera el teletrabajo ha afectado su rutina diaria y la organización de su tiempo?

(R) En los límites, de espacios para poder respetar los horarios laborales y personales no dejando que ninguno de los dos pasa a invadir el tiempo que le corresponde al otro (horario laboral separado del horario personal).

10. ¿Qué aspectos del teletrabajo considera que favorecen o dificultan la conciliación entre el trabajo y la familia?

(R) Flexibilidad horaria, ahorro en tiempo y dinero, mayor tiempo con la familia.

11. ¿Cómo calificaría el apoyo recibido por parte de la institución para adaptarse al teletrabajo?

(R) Me proporciona las herramientas tecnológicas necesarias para poder cumplir con las tareas asignadas.

12. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la experiencia del teletrabajo en su organización?

(R) Ayuda con lo que el trabajador necesito haciéndole entrega de las herramientas necesarias (plataforma, software, equipo cómputos, ayuda para pago de internet, inmobiliaria, silla, escritorio si así lo requiere, entre otros).

13. ¿Qué tan flexible ha sido su horario de teletrabajo y cómo ha impactado en su calidad de vida?

(R) Me ha ayudado a que mis tiempos sean más productivos y bien administrados ya puedo sacar espacio laboral, familiar e incluso personal para mí mismo.

14. ¿Cómo cree que se podría optimizar el teletrabajo para mejorar su impacto en la conciliación trabajo-familia?

(R) Ajustar los horarios según las necesidades, promover pausas activas de relajación, apoyo por intermedio de Coaching, no exceder los horarios de reuniones multimedia.

15. ¿Hay algún aspecto adicional que le gustaría compartir sobre su experiencia con el teletrabajo y su impacto en su vida personal y profesional?

(R) Trabajar de manera remota es muy favorable para quienes tienen la oportunidad, es una herramienta eficiente y ayuda tanto a empleados como a empleadores.

Estimado(a) participante,

Gracias por su disposición a participar en esta entrevista. Su contribución es esencial para nuestro proyecto titulado: “El impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia”. Este trabajo tiene como objetivo analizar cómo el teletrabajo influye en aspectos clave como el bienestar, la organización del tiempo, y la relación entre las responsabilidades laborales y familiares, de acuerdo con las experiencias y percepciones de los trabajadores de la institución.

Queremos asegurarle que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima, de acuerdo con las normativas legales vigentes sobre protección de datos personales (Ley 1581 de 2012 en Colombia). La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y no se compartirá con terceros. Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin ningún perjuicio.

Al aceptar participar, usted reconoce estar informado(a) sobre el propósito de esta entrevista y acepta que sus datos sean tratados bajo estas condiciones.

Por favor, confirme si acepta participar:

Sí, acepto participar

No, no deseo participar

Nombre y apellido del participante:

Entrevista a Empleados del Ministerio de Educación Nacional de Colombia

Fecha de la entrevista: 23/11/2024

1. ¿Cómo describiría el impacto del teletrabajo en su calidad de vida en general?

(R). Me permite organizar el tiempo de una manera mejor adaptándola a mis necesidades y tiempos. Me ayuda a mejorar mi economía ahorrando tiempo y de esta manera puedo utilizar el dinero de transporte para otros beneficios del hogar.

2. ¿De qué manera ha influido el teletrabajo en su capacidad para gestionar las responsabilidades laborales y familiares?

(R) Es favorable en algunos aspectos porque se está con la familia en caso de que tenga, pero a veces esto provoca interrupciones que pueden llevar a equivocaciones en las tareas laborales.

3. ¿Qué beneficios específicos ha experimentado al trabajar desde casa?

(R) Me ayuda a ahorrar tiempo e invertirlo en mi caso en poder realizar deporte ya que antes no podía porque llegaba tarde a casa, pero ahora puedo ya que no me desplazo y eso contribuye en buen estado de salud.

4. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado mientras teletrabajaba?

(R) En ocasiones he tenido que tener segundas alternativas por tema de conexión a internet lo que me ha llevado a que tenga otras estrategias de cómo lograr obtener conexión a internet como así también en casos de corte de energía eléctrica.

5. ¿Cómo considera que el teletrabajo ha afectado su bienestar emocional y físico?

(R) Puedo participar más seguido en actividades física como el deporte porque ya no llego cansado del trabajo por tener que desplazarme y almuerzo más saludable porque me hago mi propia comida y no tengo que comer en lugares desconocidos.

6. ¿En qué medida ha cambiado su dinámica familiar desde que comenzó a teletrabajar?

(R) Me ayuda a estar más presente en alguna actividad que se puede realizar de manera familiar al finalizar la jornada laboral.

7. ¿Cómo percibe la relación entre el teletrabajo y su nivel de estrés laboral?

(R) El teletrabajo debo controlarlo para que no me absorba más tiempo del que debe ser, porque siempre hay algún pendiente y por el afán de cumplir uno se queda más tiempo e incluso se acuesta pensando que al día siguiente se va a levantar más temprano para lograr cumplir con las tareas. Eso hace que el estrés de uno se eleve y puede ser perjudicial si no se controla.

8. ¿Qué cambios ha observado en su productividad laboral al teletrabajar?

(R) En lo personal quedo más cansado porque dedico más tiempo desde mi casa, e incluso hasta me levanto más temprano para cumplir con metas establecidas.

9. ¿De qué manera el teletrabajo ha afectado su rutina diaria y la organización de su tiempo?

(R) E ajustado mis horarios y lo adapto a mis necesidades personales.

10. ¿Qué aspectos del teletrabajo considera que favorecen o dificultan la conciliación entre el trabajo y la familia?

(R) Ayuda a que se pueda estar más pendiente de los hijos, en poder mantener más orden y aseo en el hogar, contribuye en el ahorro de economía.

11. ¿Cómo calificaría el apoyo recibido por parte de la institución para adaptarse al teletrabajo?

(R) La calificaría con nota de 5, ya que está muy pendiente de todo lo que necesito en tecnología para que desarrolle mis actividades eficazmente, incluso proveyendo escritorio, silla, computador, y ayuda para pagar el internet.

12. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la experiencia del teletrabajo en su organización?

(R) Siempre hay algo para mejorar, por lo tanto, mantenerse bien atentos a los requerimientos de apoyo que sus empleados le soliciten ayudando con prontitud a los requerimientos que estos realicen para poder cumplir las funciones asignadas.

13. ¿Qué tan flexible ha sido su horario de teletrabajo y cómo ha impactado en su calidad de vida?

(R) Ahora puedo dedicar más tiempo a mi hogar y puedo realizar deporte diario cosa que antes no podía lo que indica que ha sido muy favorable.

14. ¿Cómo cree que se podría optimizar el teletrabajo para mejorar su impacto en la conciliación trabajo-familia?

(R) Tener un espacio específico para poder cumplir las tareas, respetar los límites de conexión ni más tiempo ni menos tiempo, si no el justo.

15. ¿Hay algún aspecto adicional que le gustaría compartir sobre su experiencia con el teletrabajo y su impacto en su vida personal y profesional?

(R) El teletrabajo llegó a nuestro entorno y es necesario adaptarnos a él como también el a nosotros, respetando los tiempos de cada uno, no excederse, de esta manera el teletrabajo es una herramienta poderosa a favor de aquellos que tenemos el beneficio de utilizarlo.

Estimado(a) participante,

Gracias por su disposición a participar en esta entrevista. Su contribución es esencial para nuestro proyecto titulado: “El impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia”. Este trabajo tiene como objetivo analizar cómo el teletrabajo influye en aspectos clave como el bienestar, la organización del tiempo, y la relación entre las responsabilidades laborales y familiares, de acuerdo con las experiencias y percepciones de los trabajadores de la institución.

Queremos asegurarle que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima, de acuerdo con las normativas legales vigentes sobre protección de datos personales (Ley 1581 de 2012 en Colombia). La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y no se compartirá con terceros. Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin ningún perjuicio.

Al aceptar participar, usted reconoce estar informado(a) sobre el propósito de esta entrevista y acepta que sus datos sean tratados bajo estas condiciones.

Por favor, confirme si acepta participar:

Sí, acepto participar

No, no deseo participar

Nombre y apellido del participante:

Entrevista a Empleados del Ministerio de Educación Nacional de Colombia

Fecha de la entrevista: 23-11-2024

1. ¿Cómo describiría el impacto del teletrabajo en su calidad de vida en general?

RTA

Un impacto positivo lo que permite trabajar desde casa con la planificación de actividades y así mismo se comparte con la familia. Aprovechando las tecnologías y la virtualidad en el rendimiento de las metas.

2. ¿De qué manera ha influido el teletrabajo en su capacidad para gestionar las RTA responsabilidades laborales y familiares?

Uno se vuelve dueño del tiempo tanto al trabajo y del hogar exigiendo más responsabilidades a manejar el tiempo para todo

3. ¿Qué beneficios específicos ha experimentado al trabajar desde casa?

RTA

Beneficio económico ya que se tiene ahorro en el desplazamiento y se exige en el aprendizaje en las plataformas y conocer más herramientas que están presentes y le ayudan a avanzar en las tareas

4. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado mientras teletrabajo?

RTA

El aprendizaje en el uso de las herramientas tecnológicas, manejo de tiempo en la planificación y distribuir el tema familiar, y finalmente lograr adaptarse a los trabajos y de acuerdo con los equipos de trabajo.

5. ¿Cómo considera que el teletrabajo ha afectado su bienestar emocional y físico?

RTA

Afectando la parte física por la sobrecarga en el tiempo de reuniones por ende mayores sobrecargas por estar en la comodidad del hogar genera en algunas ocasiones posturas perjudiciales para la salud

6. ¿En qué medida ha cambiado su dinámica familiar desde que comenzó a teletrabajar?

RTA

En un inicio se pensó favorable por compartir con la familia, pero con el tiempo ya se siente una sobrecarga también con el hogar, agotamiento físico cuando son horas extensas y en ocasiones quehaceres del hogar

7. ¿Cómo percibe la relación entre el teletrabajo y su nivel de estrés laboral?

RTA

Depende de las actividades que se generan, al ser dueño del tiempo cabe el riesgo de atraso en meta por x o Y razón ya que muchas veces hay un relajo en que podemos medir el tiempo, pero es un riesgo que se corre.

8. ¿Qué cambios ha observado en su productividad laboral al teletrabajar?

RTA hay mayor rendimiento ya que facilita a través de las herramientas y plataforma agilizar los procesos, cuando hay limitantes es el aprendizaje ya en el campo técnico hacia una población objetivo los cambios a veces son retos por e el tiempo que toma aprender

9. ¿De qué manera el teletrabajo ha afectado su rutina diaria y la organización de su tiempo?

RTA

Hay una afectación al no hacer manejo del tiempo con la familia a veces toca poner más tiempo tanto hogar y objetivos laborales

10. ¿Qué aspectos del teletrabajo considera que favorecen o dificultan la conciliación entre el trabajo y la familia?

RTA

Las dificultades cuando se mezcla en el hogar no es espacio idóneo para concentrarse por el ruido y actividades del hogar como responsabilidades compartidas cuando hay personas al cuidado.

11. ¿Cómo calificaría el apoyo recibido por parte de la institución para adaptarse al teletrabajo?

RTA

Es un efecto positivo ya que, si hay espacios de antiestrés, manejo de antiestrés y plataforma, se aprende a manejar el espacio y sobre llevar esta nueva modalidad.

12. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la experiencia del teletrabajo en su organización?

RTA considero que se manejen tiempo de oficina y tiempo del hogar ya que hay actividades que se debe concertar con otros equipos de trabajo.

13. ¿Qué tan flexible ha sido su horario de teletrabajo y cómo ha impactado en su calidad de vida?

RTA

En el inicio era difícil en horas extras, después hubo mejoras en el respeto de espacios y horarios para actividades laborales.

14. ¿Cómo cree que se podría optimizar el teletrabajo para mejorar su impacto en la conciliación trabajo-familia?

RTA

Establecer y respetar los horarios también os espacios para así dedicarlos a la familia.

15. ¿Hay algún aspecto adicional que le gustaría compartir sobre su experiencia con el teletrabajo y su impacto en su vida personal y profesional?

RTA

Permite tener diferentes de opinión e interactuar con demás personas que antes era difícil como a través de conocimiento con expertos y lugar. También crea habilidades de aprendizaje de manejo de diferentes herramientas.

Estimado(a) participante,

Gracias por su disposición a participar en esta entrevista. Su contribución es esencial para nuestro proyecto titulado: “El impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia”. Este trabajo tiene como objetivo analizar cómo el teletrabajo influye en aspectos clave como el bienestar, la organización del tiempo, y la relación entre las responsabilidades laborales y familiares, de acuerdo con las experiencias y percepciones de los trabajadores de la institución.

Queremos asegurarle que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima, de acuerdo con las normativas legales vigentes sobre protección de datos personales (Ley 1581 de 2012 en Colombia). La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y no se compartirá con terceros. Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin ningún perjuicio.

Al aceptar participar, usted reconoce estar informado(a) sobre el propósito de esta entrevista y acepta que sus datos sean tratados bajo estas condiciones.

Por favor, confirme si acepta participar:

Sí, acepto participar

No, no deseo participar

Nombre y apellido del participante:

Entrevista a Empleados del Ministerio de Educación Nacional de Colombia

Fecha de la entrevista: 23-11-2024

1. ¿Cómo describiría el impacto del teletrabajo en su calidad de vida en general?

RTA

Ahorro de tiempo y dinero: Evitar desplazamientos diarios puede resultar en menos estrés y más tiempo para actividades personales o familiares.

Cargas tecnológicas: La necesidad de manejar herramientas digitales puede ser un reto para algunos docentes, además de la posible falta de acceso a recursos tecnológicos adecuados.

Presenta desafíos que deben ser manejados adecuadamente para maximizar sus beneficios

2. ¿De qué manera ha influido el teletrabajo en su capacidad para gestionar las responsabilidades laborales y familiares?

RTA

Al trabajar desde casa, los docentes pueden ajustar sus horarios para atender las necesidades del hogar, lo que puede resultar en una mejor integración de sus responsabilidades laborales y personales. Requiere una mayor habilidad para la gestión del tiempo y la organización y ser capaces de priorizar eficazmente sus tareas laborales y del hogar para cumplir con todas sus responsabilidades.

3. ¿Qué beneficios específicos ha experimentado al trabajar desde casa?

RTA

Eliminar el tiempo y el estrés asociados con los desplazamientos diarios puede liberar tiempo adicional para el descanso o actividades personales y Trabajar desde casa puede reducir gastos relacionados con el transporte, la vestimenta profesional y las comidas fuera de casa.

4. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado mientras teletrabajaba?

RTA

No todos los docentes estaban familiarizados con las herramientas digitales necesarias para la enseñanza en línea, lo que requirió un aprendizaje considerable.

La dificultad para establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal puede llevar a un agotamiento y finalmente mantener a los estudiantes motivados y comprometidos a través de una pantalla es más difícil que en el aula física.

5. ¿Cómo considera que el teletrabajo ha afectado su bienestar emocional y físico?

RTA

La necesidad de adaptarse rápidamente a las nuevas tecnologías y métodos de enseñanza ha incrementado el estrés y la ansiedad y la reducción de la actividad física diaria, como caminar para ir al trabajo o moverse dentro de la escuela, puede afectar negativamente la salud física.

6. ¿En qué medida ha cambiado su dinámica familiar desde que comenzó a teletrabajar?

RTA

la necesidad de balancear trabajo y responsabilidades del hogar ha llevado a una redistribución de roles y tareas domésticas. Es posible que los miembros de la familia colaboren más en las tareas del hogar.

7. ¿Cómo percibe la relación entre el teletrabajo y su nivel de estrés laboral?

RTA

La dependencia de las tecnologías digitales puede ser estresante, especialmente si hay problemas técnicos frecuentes o falta de familiaridad con las herramientas, La percepción de que se debe estar disponible en todo momento puede aumentar la presión y el estrés.

8. ¿Qué cambios ha observado en su productividad laboral al teletrabajar?

RTA

La posibilidad de organizar sus propios horarios permite a los docentes trabajar en los momentos en que son más productivos.

Trabajar en un entorno cómodo y conocido puede aumentar la comodidad y, en consecuencia, la productividad.

9. ¿De qué manera el teletrabajo ha afectado su rutina diaria y la organización de su tiempo?

RTA

Sin la necesidad de desplazarse, los docentes pueden comenzar y terminar su jornada laboral desde casa, lo que puede hacer que los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal se difuminen, teniendo la sensación de seguir en horario laboral.

10. ¿Qué aspectos del teletrabajo considera que favorecen o dificultan la conciliación entre el trabajo y la familia?

RTA

Al no tener que desplazarse hasta el lugar de trabajo, se dispone de más tiempo para actividades familiares y personales. las responsabilidades domésticas y las interrupciones frecuentes pueden afectar la concentración y la productividad, generando estrés adicional.

11. ¿Cómo calificaría el apoyo recibido por parte de la institución para adaptarse al teletrabajo?

RTA

Definir horarios de trabajo flexibles y políticas de disponibilidad para asegurar que los empleados tengan un equilibrio entre trabajo y vida personal e implementar protocolos de seguridad cibernética para proteger la información sensible y confidencial.

12. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la experiencia del teletrabajo en su organización?

RTA

Ofrecer formación continua sobre el uso de herramientas digitales y nuevas habilidades necesarias para el teletrabajo.

Igualmente Proporcionar a los empleados los dispositivos y programas necesarios para trabajar eficazmente desde casa.

13. ¿Qué tan flexible ha sido su horario de teletrabajo y cómo ha impactado en su calidad de vida?

RTA

Los docentes pueden adaptar sus horarios de trabajo a sus necesidades personales y familiares, permitiendo un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal y Los docentes pueden atender las necesidades de sus hijos o familiares sin afectar su productividad laboral.

14. ¿Cómo cree que se podría optimizar el teletrabajo para mejorar su impacto en la conciliación trabajo-familia?

RTA

Establecer horas de inicio y fin del trabajo, y respetarlas. Esto ayuda a evitar la sensación de estar siempre disponible y dividir el día en bloques de tiempo dedicados a tareas específicas y asegurarse de incluir pausas regulares.

15. ¿Hay algún aspecto adicional que le gustaría compartir sobre su experiencia con el teletrabajo y su impacto en su vida personal y profesional?

RTA

La posibilidad de trabajar desde casa ha permitido a muchos pasar más tiempo con sus seres queridos, lo que puede fortalecer las relaciones familiares y la necesidad de adaptarse a herramientas digitales y nuevas formas de trabajo ha impulsado el desarrollo de habilidades tecnológicas y de autogestión.

Estimado(a) participante,

Gracias por su disposición a participar en esta entrevista. Su contribución es esencial para nuestro proyecto titulado: “El impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia”. Este trabajo tiene como objetivo analizar cómo el teletrabajo influye en aspectos clave como el bienestar, la organización del tiempo, y la relación entre las responsabilidades laborales y familiares, de acuerdo con las experiencias y percepciones de los trabajadores de la institución.

Queremos asegurarle que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima, de acuerdo con las normativas legales vigentes sobre protección de datos personales (Ley 1581 de 2012 en Colombia). La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y no se compartirá con terceros. Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin ningún perjuicio.

Al aceptar participar, usted reconoce estar informado(a) sobre el propósito de esta entrevista y acepta que sus datos sean tratados bajo estas condiciones.

Por favor, confirme si acepta participar:

Sí, acepto participar

No, no deseo participar

Nombre y apellido del participante:

Entrevista a Empleados del Ministerio de Educación Nacional de Colombia

1. ¿Cómo describiría el impacto del teletrabajo en su calidad de vida en general?

Rta: Mejoraría notablemente, pues tendría un poco más de tiempo de calidad en familia y amigos.

2. ¿De qué manera ha influido el teletrabajo en su capacidad para gestionar las responsabilidades laborales y familiares?

Rta: de forma positiva pues por la flexibilidad de tiempo se puede realizar varias actividades a la vez

3. ¿Qué beneficios específicos ha experimentado al trabajar desde casa?

Rta: definitivamente en temas de salud, pues el estrés baja de manera significativa, y poder compartir con mi hija más tiempo.

4. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado mientras teletrabajaba?

Rta: Tener la información de manera rápida.

5. ¿Cómo considera que el teletrabajo ha afectado su bienestar emocional y físico?

Rta: en mi caso al contrario fue beneficioso.

6. ¿En qué medida ha cambiado su dinámica familiar desde que comenzó a teletrabajar?

Rta: Mas tiempo para los hijos mayor interacción y control, pero al mismo tiempo mayor responsabilidad de ambas partes.

7. ¿Cómo percibe la relación entre el teletrabajo y su nivel de estrés laboral

Rta: el teletrabajo mejora en un 70% el estrés laboral.

8. ¿Qué cambios ha observado en su productividad laboral al teletrabajar?

Rta: se incrementa un poco más pues no se está trabajando bajo presión

9. ¿De qué manera el teletrabajo ha afectado su rutina diaria y la organización de su tiempo?

Rta: No la ha afectado.

10. ¿Qué aspectos del teletrabajo considera que favorecen o dificultan la conciliación entre el trabajo y la familia?

Rta: en el tiempo y el espacio el no tener que desplazarse hacia a oficina por ende un ahorro de dinero y dificulta en tener mayor control para ambas partes por compartir el mismo espacio

11. ¿Cómo calificaría el apoyo recibido por parte de la institución para adaptarse al teletrabajo?

Rta: un apoyo 10/10 pues dieron las herramientas necesarias para poder continuar labores sin ningún inconveniente

12. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la experiencia del teletrabajo en su organización?

Rta: capacitación de nuevas tecnologías o herramientas pedagógicas ya que cada día hay algo que aprender y la capacitación ayudaría reducir el error y tiempo

13. ¿Qué tan flexible ha sido su horario de teletrabajo y cómo ha impactado en su calidad de vida?

Rta: tengo horarios propios para poder realizar mis actividades personales y laborales y puedo realizar ambas sí. Ningún problema

14. ¿Cómo cree que se podría optimizar el teletrabajo para mejorar su impacto en la conciliación trabajo-familia?

Rta: respeto por los espacios y horarios laborales sin sobrecargas laborales por ende una buena planificación donde participen todos los colaboradores

15. ¿Hay algún aspecto adicional que le gustaría compartir sobre su experiencia con el teletrabajo y su impacto en su vida personal y profesional?

Rta: el teletrabajo mejoro mi estado de ánimo, especialmente el de estrés y ansiedad que me generaba estar en la oficina.

Estimado(a) participante,

Gracias por su disposición a participar en esta entrevista. Su contribución es esencial para nuestro proyecto titulado: “El impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia”. Este trabajo tiene como objetivo analizar cómo el teletrabajo influye en aspectos clave como el bienestar, la organización del tiempo, y la relación entre las responsabilidades laborales y familiares, de acuerdo con las experiencias y percepciones de los trabajadores de la institución.

Queremos asegurarle que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima, de acuerdo con las normativas legales vigentes sobre protección de datos personales (Ley 1581 de 2012 en Colombia). La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y no se compartirá con terceros. Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin ningún perjuicio.

Al aceptar participar, usted reconoce estar informado(a) sobre el propósito de esta entrevista y acepta que sus datos sean tratados bajo estas condiciones.

Por favor, confirme si acepta participar:

Sí, acepto participar

No, no deseo participar

Nombre y apellido del participante:

Entrevista a Empleados del Ministerio de Educación Nacional de Colombia

1. ¿Cómo describiría el impacto del teletrabajo en su calidad de vida en general?

El teletrabajo ha mejorado significativamente mi calidad de vida. Puedo dedicar más tiempo a mis hobbies y a mi familia, lo que me hace sentir más equilibrado y feliz.

2. ¿De qué manera ha influido el teletrabajo en su capacidad para gestionar las responsabilidades laborales y familiares?

He podido gestionar mejor mis responsabilidades familiares, ya que puedo atender a mis hijos durante el día y trabajar en la noche. Esto me ha permitido ser más presente en sus vidas.

3. ¿Qué beneficios específicos ha experimentado al trabajar desde casa?

Uno de los mayores beneficios ha sido la eliminación del tiempo de desplazamiento. Ahora utilizo ese tiempo para hacer ejercicio o preparar una comida saludable.

4. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado mientras teletrabajaba?

Uno de los principales desafíos ha sido la gestión del tiempo. A veces me cuesta desconectar y termino trabajando más horas de las que debería.

5. ¿Cómo considera que el teletrabajo ha afectado su bienestar emocional y físico?

El teletrabajo me ha permitido cuidar mejor de mi salud física al poder incorporar ejercicios en mi rutina diaria. Sin embargo, emocionalmente a veces me siento aislado.

6. ¿En qué medida ha cambiado su dinámica familiar desde que comenzó a teletrabajar?

La dinámica familiar ha mejorado; ahora compartimos más tiempo juntos y hemos aprendido a colaborar mejor en las tareas del hogar.

7. ¿Cómo percibe la relación entre el teletrabajo y su nivel de estrés laboral?

Siento que el teletrabajo ha aumentado mi estrés porque siempre estoy conectado y siento la presión de responder rápidamente a los correos electrónicos.

8. ¿Qué cambios ha observado en su productividad laboral al teletrabajar?

He notado un aumento en mi productividad porque puedo concentrarme mejor sin las distracciones típicas de la oficina.

9. ¿De qué manera el teletrabajo ha afectado su rutina diaria y la organización de su tiempo?

Mi rutina se ha vuelto más flexible; puedo adaptar mis horarios según mis necesidades personales y laborales, lo cual es muy positivo.

10. ¿Qué aspectos del teletrabajo considera que favorecen o dificultan la conciliación entre el trabajo y la familia?

La flexibilidad horaria es un gran beneficio; puedo atender asuntos familiares sin comprometer demasiado mi trabajo.

11. ¿Cómo calificaría el apoyo recibido por parte de la institución para adaptarse al teletrabajo?

El apoyo ha sido bastante bueno; hemos recibido capacitaciones sobre herramientas digitales y manejo del tiempo.

12. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la experiencia del teletrabajo en su organización?

Sería útil establecer horarios fijos para reuniones y tiempos de desconexión obligatorios para todos los empleados.

13. ¿Qué tan flexible ha sido su horario de teletrabajo y cómo ha impactado en su calidad de vida?

Mi horario es bastante flexible, lo cual me permite atender mis necesidades personales sin sacrificar mi trabajo, mejorando así mi calidad de vida.

14. ¿Cómo cree que se podría optimizar el teletrabajo para mejorar su impacto en la conciliación trabajo-familia?

Implementar políticas claras sobre tiempos de desconexión ayudaría a todos a establecer límites saludables entre trabajo y familia.

15. ¿Hay algún aspecto adicional que le gustaría compartir sobre su experiencia con el teletrabajo y su impacto en su vida personal y profesional?

Me gustaría resaltar que, aunque hay desafíos, también he descubierto nuevas formas de colaborar con mis compañeros usando tecnología, lo cual es muy enriquecedor.

Estimado(a) participante,

Gracias por su disposición a participar en esta entrevista. Su contribución es esencial para nuestro proyecto titulado: “El impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia”. Este trabajo tiene como objetivo analizar cómo el teletrabajo influye en aspectos clave como el bienestar, la organización del tiempo, y la relación entre las responsabilidades laborales y familiares, de acuerdo con las experiencias y percepciones de los trabajadores de la institución.

Queremos asegurarle que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima, de acuerdo con las normativas legales vigentes sobre protección de datos personales (Ley 1581 de 2012 en Colombia). La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y no se compartirá con terceros. Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin ningún perjuicio.

Al aceptar participar, usted reconoce estar informado(a) sobre el propósito de esta entrevista y acepta que sus datos sean tratados bajo estas condiciones.

Por favor, confirme si acepta participar:

Sí, acepto participar

No, no deseo participar

Nombre y apellido del participante:

Entrevista a Empleados del Ministerio de Educación Nacional de Colombia

1. ¿Cómo describiría el impacto del teletrabajo en su calidad de vida en general?

Aunque el teletrabajo ha traído algunas ventajas, también he sentido que la falta de interacción social ha afectado mi bienestar. Extraño las conversaciones informales con mis colegas.

2. ¿De qué manera ha influido el teletrabajo en su capacidad para gestionar las responsabilidades laborales y familiares?

Para mí, ha sido un reto equilibrar ambas responsabilidades. A veces me siento abrumado porque las tareas laborales se mezclan con las familiares, lo que dificulta mi concentración.

3. ¿Qué beneficios específicos ha experimentado al trabajar desde casa?

He disfrutado de la flexibilidad para organizar mi espacio de trabajo como prefiero, lo que me ayuda a sentirme más cómodo y productivo.

4. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado mientras teletrabajaba?

He enfrentado dificultades tecnológicas, como problemas con la conexión a internet o el uso de plataformas digitales, lo que puede ser frustrante y afectar mi productividad.

5. ¿Cómo considera que el teletrabajo ha afectado su bienestar emocional y físico?

He notado un aumento en mi ansiedad debido a la presión constante por estar disponible. Esto ha impactado negativamente en mi bienestar emocional.

6. ¿En qué medida ha cambiado su dinámica familiar desde que comenzó a teletrabajar?

Ha sido complicado, ya que mis hijos no siempre entienden que estoy trabajando. A veces interrumpen mis reuniones, lo cual puede ser estresante.

7. ¿Cómo percibe la relación entre el teletrabajo y su nivel de estrés laboral?

Por otro lado, he encontrado menos estrés al evitar el tráfico diario y tener un entorno más tranquilo para trabajar.

8. ¿Qué cambios ha observado en su productividad laboral al teletrabajar?

Sin embargo, hay días en los que me siento menos productivo debido a la falta de motivación y la monotonía del entorno doméstico.

9. ¿De qué manera el teletrabajo ha afectado su rutina diaria y la organización de su tiempo?

A veces me resulta difícil mantener una rutina estructurada; los días se sienten desorganizados y eso afecta mi eficiencia.

10. ¿Qué aspectos del teletrabajo considera que favorecen o dificultan la conciliación entre el trabajo y la familia?

Sin embargo, la falta de límites claros entre trabajo y hogar puede dificultar la conciliación, ya que a menudo siento que debo estar disponible todo el tiempo.

11. ¿Cómo calificaría el apoyo recibido por parte de la institución para adaptarse al teletrabajo?

Aunque he recibido apoyo técnico, creo que sería útil contar con más recursos sobre salud mental y bienestar durante este periodo.

12. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la experiencia del teletrabajo en su organización?

También recomendaría implementar programas de bienestar que incluyan actividades físicas o talleres sobre manejo del estrés.

13. ¿Qué tan flexible ha sido su horario de teletrabajo y cómo ha impactado en su calidad de vida?

Aunque tengo flexibilidad, a veces me siento presionado por cumplir con todas mis responsabilidades laborales, lo que puede afectar mi equilibrio personal.

14. ¿Cómo cree que se podría optimizar el teletrabajo para mejorar su impacto en la conciliación trabajo-familia?

Fomentar una cultura organizacional que valore el bienestar personal podría motivar a los empleados a cuidar mejor su equilibrio entre trabajo y vida personal.

15. ¿Hay algún aspecto adicional que le gustaría compartir sobre su experiencia con el teletrabajo y su impacto en su vida personal y profesional?

Creo que es fundamental seguir evaluando cómo nos afecta el teletrabajo para hacer ajustes necesarios que beneficien tanto nuestra productividad como nuestro bienestar personal.

Estimado(a) participante,

Gracias por su disposición a participar en esta entrevista. Su contribución es esencial para nuestro proyecto titulado: “El impacto del teletrabajo en la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Educación Nacional de Colombia”. Este trabajo tiene como objetivo analizar cómo el teletrabajo influye en aspectos clave como el bienestar, la organización del tiempo, y la relación entre las responsabilidades laborales y familiares, de acuerdo con las experiencias y percepciones de los trabajadores de la institución.

Queremos asegurarle que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima, de acuerdo con las normativas legales vigentes sobre protección de datos personales (Ley 1581 de 2012 en Colombia). La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y no se compartirá con terceros. Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin ningún perjuicio.

Al aceptar participar, usted reconoce estar informado(a) sobre el propósito de esta entrevista y acepta que sus datos sean tratados bajo estas condiciones.

Por favor, confirme si acepta participar:

Sí, acepto participar

No, no deseo participar

Nombre y apellido del participante:

Entrevista a Empleados del Ministerio de Educación Nacional de Colombia

1. ¿Cómo describiría el impacto del teletrabajo en su calidad de vida en general?

Aunque el teletrabajo ha traído algunas ventajas, también he sentido que la falta de interacción social ha afectado mi bienestar. Extraño las conversaciones informales con mis colegas.

2. ¿De qué manera ha influido el teletrabajo en su capacidad para gestionar las responsabilidades laborales y familiares?

Para mí, ha sido un reto equilibrar ambas responsabilidades. A veces me siento abrumado porque las tareas laborales se mezclan con las familiares, lo que dificulta mi concentración.

3. ¿Qué beneficios específicos ha experimentado al trabajar desde casa?

He disfrutado de la flexibilidad para organizar mi espacio de trabajo como prefiero, lo que me ayuda a sentirme más cómodo y productivo.

4. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado mientras teletrabajaba?

He enfrentado dificultades tecnológicas, como problemas con la conexión a internet o el uso de plataformas digitales, lo que puede ser frustrante y afectar mi productividad.

5. ¿Cómo considera que el teletrabajo ha afectado su bienestar emocional y físico?

He notado un aumento en mi ansiedad debido a la presión constante por estar disponible. Esto ha impactado negativamente en mi bienestar emocional.

6. ¿En qué medida ha cambiado su dinámica familiar desde que comenzó a teletrabajar?

Ha sido complicado, ya que mis hijos no siempre entienden que estoy trabajando. A veces interrumpen mis reuniones, lo cual puede ser estresante.

7. ¿Cómo percibe la relación entre el teletrabajo y su nivel de estrés laboral?

Por otro lado, he encontrado menos estrés al evitar el tráfico diario y tener un entorno más tranquilo para trabajar.

8. ¿Qué cambios ha observado en su productividad laboral al teletrabajar?

Sin embargo, hay días en los que me siento menos productivo debido a la falta de motivación y la monotonía del entorno doméstico.

9. ¿De qué manera el teletrabajo ha afectado su rutina diaria y la organización de su tiempo?

A veces me resulta difícil mantener una rutina estructurada; los días se sienten desorganizados y eso afecta mi eficiencia.

10. ¿Qué aspectos del teletrabajo considera que favorecen o dificultan la conciliación entre el trabajo y la familia?

Sin embargo, la falta de límites claros entre trabajo y hogar puede dificultar la conciliación, ya que a menudo siento que debo estar disponible todo el tiempo.

11. ¿Cómo calificaría el apoyo recibido por parte de la institución para adaptarse al teletrabajo?

Aunque he recibido apoyo técnico, creo que sería útil contar con más recursos sobre salud mental y bienestar durante este periodo.

12. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la experiencia del teletrabajo en su organización?

También recomendaría implementar programas de bienestar que incluyan actividades físicas o talleres sobre manejo del estrés.

13. ¿Qué tan flexible ha sido su horario de teletrabajo y cómo ha impactado en su calidad de vida?

Aunque tengo flexibilidad, a veces me siento presionado por cumplir con todas mis responsabilidades laborales, lo que puede afectar mi equilibrio personal.

14. ¿Cómo cree que se podría optimizar el teletrabajo para mejorar su impacto en la conciliación trabajo-familia?

Fomentar una cultura organizacional que valore el bienestar personal podría motivar a los empleados a cuidar mejor su equilibrio entre trabajo y vida personal.

15. ¿Hay algún aspecto adicional que le gustaría compartir sobre su experiencia con el teletrabajo y su impacto en su vida personal y profesional?

Creo que es fundamental seguir evaluando cómo nos afecta el teletrabajo para hacer ajustes necesarios que beneficien tanto nuestra productividad como nuestra familia.