



Nuevas modalidades de trabajo y motivación laboral: una aproximación a la realidad de los colaboradores de la organización CODESS

Carol Giselly Escobar Olaya

Psicología, Facultad de ciencias humanas y sociales, Corporación Universitaria Minuto de Dios

Liliana Milena Castro Bastidas

Rectoría Cundinamarca

Sede Soacha (Cundinamarca)

Programa de Psicología

Mayo 4, 2021

**Nuevas modalidades de trabajo y motivación laboral: una aproximación a la realidad de
los colaboradores de la organización CODESS**

Carol Giselly Escobar Olaya

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de psicólogo

Docente asesor

Liliana Milena Castro Bastidas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Soacha (Cundinamarca)

Programa Psicología

Mayo 2021

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a los colaboradores de la organización CODESS, quienes cada día se encuentran vivenciando los cambios a nivel laboral y motivacional, ya que cuentan con diferentes experiencias, entorno a las nuevas modalidades de trabajo actual, que surgen a raíz de la pandemia.

También está dedicada a mi familia y a las personas que me generaron un mensaje de apoyo y motivación para la ejecución de la investigación.

Durante todo el proceso presenté cambios a nivel emocional, pero esto los supere encontrando el apoyo de cada una de las personas que estuvieron ahí cuando más lo necesite, generando un mensaje motivacional.

A todas las personas que me sugirieron libros, artículos y demás material, para perfeccionar la teoría y el enriquecimiento de la construcción de la investigación.

Agradecimientos

Agradezco a los colaboradores de la organización CODESS, de la ciudad de Bogotá, por haber permitido compartir un espacio de entrevista, en el cual se evidenciaron las percepciones experiencias, reflexiones y opiniones respecto a las nuevas modalidades de trabajo producto de la contingencia sanitaria presentada por el COVID 19, adicional por compartir sus experiencias y vivencias entorno a las condiciones laborales, con las que cuentan actualmente, los riesgos psicosociales a los que se ven enfrentados y su incidencia en la motivación laboral.

También le agradezco a mis padres y hermanas por el apoyo incondicional, cuando me encontraba en la elaboración de la investigación y la motivación por parte de todas aquellas personas que siempre generaron un mensaje de apoyo y de confianza, para la construcción y la ejecución de la misma y el cumplimiento de dicho objetivo.

A mi tutora por orientarme de la mejor manera, explicando cada una de las actividades que debía implementar para la realización de la investigación, y el tiempo y dedicación para que los resultados sean excelentes.

Agradezco el esfuerzo, compañía y apoyo por parte de compañeros de trabajo y demás personas que siempre estuvieron ahí cuando más lo necesitaba.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	1
Agradecimientos	2
Resumen.....	6
Palabras clave.....	7
Abstract	7
Keywords	9
Introducción	10
CAPITULO 1. Planteamiento del problema.....	13
1.1 Objetivos.....	16
1.1.1 Objetivo General.....	16
1.1.2 Objetivos Específicos.....	16
1.2 Justificación	16
1.3 Sub-línea del programa al que apunta el trabajo.....	18
CAPITULO 2. Marco Teórico.....	19
2.1 Antecedentes de investigación.....	19
2.2 Bases Teóricas	22
2.2.1 Modalidades emergentes de trabajo y teletrabajo.....	22
2.2.2 Riesgos de los trabajadores en las nuevas modalidades de trabajo	25
2.2.3 Condiciones laborales y riesgos psicosociales.....	28
2.2.4 Motivación laboral.....	34
2.3 Marco Legal	40
2.3.1 Reglamentación de las nuevas modalidades de trabajo	40
2.3.2 Ley 1221 de 2008.....	41
2.3.3 Ley 616 de 2013	46
2.3.4 Circular 041 de 2020.....	49
2.3.5 Proyecto de ley 352 de 2020.....	51
2.4 Sistema de Categorías y subcategorías	52
Figura No.1 Mapa Conceptual Categorías y Subcategorías	53
CAPITULO 3. Marco Metodológico.....	55
3.2 Unidades de análisis y muestra.....	57

3.2.1 Población	57
3.2.2 Muestra	58
3.2.3 Unidades de análisis	59
3.3. Instrumentos para la recolección de datos	60
3.4 Técnicas de análisis.....	62
3.4.1 Análisis del discurso o conversacional.....	62
3.5 Procedimiento	64
3.5.1 Diseño	64
3.5.2 Trabajo de Campo	66
3.5.3 Contextuar información.....	66
3.5.4 Registro de la información.....	67
CAPÍTULO 4. Resultados	69
Grafica 1.1 Resultados categoriales.....	70
CAPÍTULO_5. Discusión y conclusiones	89
5.1 Discusión.....	89
5.2 Conclusiones y recomendaciones	94
Referencias.....	97

Tabla de Gráficas

Figura No.1 Mapa Conceptual Categorías y Subcategorías	53
Grafica 1.1 Resultados categoriales.....	70

Tabla de Anexos

1. Anexos	104
2. Anexo, formato de entrevista.....	104
Transcripción de Entrevista 1	105
Transcripción de entrevista 2	110
Transcripción entrevista 3.....	113
Transcripción entrevista 4.....	116

Transcripción Entrevista 5	119
Transcripción entrevista 6.....	122
Transcripción entrevista 7.....	124
Transcripción entrevista 8.....	127
Transcripción entrevista 9.....	129
Transcripción de entrevista 10.....	132
Transcripción de Entrevista 11	135
Transcripción de Entrevista 12	138
Transcripción Entrevista 13	140
Transcripción Entrevista 14.....	143
Transcripción Entrevista 15	146
Transcripción de Entrevista 16	147
Transcripción de Entrevista 17	150
Transcripción Entrevista 18.....	152
Transcripción Entrevista 19	153
Transcripción Entrevista 20.....	155
Anexo. Consentimientos informados.....	159

Resumen

La contingencia sanitaria causada por el COVID 19, trajo consigo cambios a nivel laboral y psicológico, causando grandes afectaciones a nivel organizacional, lo anterior es el principal elemento desde el cual surge la investigación y cuyo objetivo está orientado en conocer la percepción que tienen los colaboradores de la organización CODESS, respecto a las nuevas modalidades de trabajo y su incidencia en la motivación laboral, por lo cual se profundiza desde las estructuras de las experiencias subjetivas, representadas a través del diseño de investigación fenomenológico empírico, en el que se resalta la percepción, opinión y vivencias de los participantes, siendo los colaboradores que pertenecen a las áreas administrativas, de gestión humana y contabilidad, la muestra principal de la investigación y quienes a través de su modalidad de trabajo (alternancia o teletrabajo) representan las unidades de análisis, convirtiéndose entonces en los casos tipo que exponen la riqueza, profundidad y calidad pertinente para la investigación., del mismo modo se realiza la aplicación de una técnica de recolección de información como la entrevista semi estructurada, en la cual se generan preguntas abiertas, con la finalidad de conocer la concepción que tienen los colaboradores de la organización respecto a las dinámicas motivacionales con las que cuentan actualmente para ejercer su labor de una manera óptima, por otro lado se hace énfasis en los cambios a nivel laboral y psicológicos que surgen debido a la pandemia, además de las consecuencias que generan en el trabajador y las diferentes experiencias respecto a la modalidad de teletrabajo o alternancia.

Por otro lado, como técnicas, se utilizó la revisión documental, puesto que se resalta la importancia de revisar postulados teóricos que generan aportes significativos para la investigación, destacándose así la revisión documental, como los artículos científicos, revistas,

libros, de los cuales se obtiene una riqueza profunda de la información. Cabe destacar que también se utilizó como técnica la observación directa, por medio del análisis conversacional que se obtuvo con los participantes y la importancia del lenguaje y la comunicación profunda por parte de ellos. . Es relevante, conocer la apreciación que tienen los colaboradores, respecto a las dinámicas motivacionales, haciendo énfasis en la motivación intrínseca y extrínseca, con la que cuentan los colaboradores para realizar las labores con un óptimo desempeño, cabe resaltar que la investigación no busca generalizar, sino generar aportes teóricos significativos, para futuras investigaciones.

Los resultados de la investigación apuntan a que las nuevas modalidades de trabajo han generado beneficios respecto a temas de ahorro de tiempos y desplazamientos al lugar de trabajo, sin embargo se ha visto implicado el ámbito social y psicológico ya que estos cambios ocasionan altos niveles de estrés y ansiedad en los colaboradores. .

Palabras clave

Cambios, nuevas modalidades de trabajo, teletrabajo, alternancia, motivación laboral, condiciones laborales, contingencia sanitaria.

Abstract

The following research arises as a result of the changes generated by the health contingency of COVID 19, at work and psychological level, taking into account the new work modalities that emerge due to the pandemic, the objective is to know the perception that collaborators have of the CODESS organization, around the new work modalities and their impact on work motivation, for which the empirical phenomenological research design was used,

in which the perception of experience and experiences of the participants is highlighted, as the main sample was chooses the CODESS company collaborators, who belong to the administrative, human management and accounting areas, therefore, 10 collaborators of the alternation modality and 10 collaborators of the telework modality are taken as analysis units, the type of sample that was determined is that of type cases, since the objective is the richness, depth and quality of the information training, in the same way, an instrument is applied which consists of a semi-structured interview, in which open questions are generated, taking into account the proposed categorization system, such as motivational dynamics, new current work modalities, changes At the labor level due to the health contingency, it is relevant to inquire about the working conditions, such as the job position, tools and psychosocial risks that the organization's collaborators have to carry out their activities in the current modality. On the other hand, it is essential to know the perception that collaborators have, regarding motivational dynamics, and intrinsic and extrinsic motivation, to carry out the tasks with optimal performance, the research does not seek to generalize, but to generate significant theoretical contributions, for future research .

As results of the research, it was found that the collaborators who carry out the work under the alternation modality perceive benefits regarding issues of saving time and travel, however social dynamics have been affected since there is a lack of spaces to share with colleagues of work. In another vein, it was found that the collaborators who are under the teleworking modality,

perceive the changes at a psychological level in a way that usually affects, because they produce anxiety and high levels of stress due to the increase in hours and workload. However, the positive aspects are the sharing of more spaces in the family environment.

Keywords

Changes, new work, modalities, teleworking, alternation, work motivation, working conditions, health contingency.

Introducción

Las nuevas modalidades de trabajo en Colombia, surgen como respuesta a los cambios en las organizaciones, producto de la contingencia sanitaria causada por el COVID 19 a nivel mundial, estas se implementan en la actualidad como mecanismos para obtener garantía en la actividad laboral y minimizar las consecuencias que sobre el sector productivo ha tenido esta pandemia. Por lo cual es importante resaltar que las nuevas modalidades de trabajo representadas bajo las figuras de teletrabajo y alternancia, se caracterizan por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, (TICS), permitiendo al colaborador cuidar de su salud y a la organización mantenerse activa en el mercado laboral y productivo.

El contexto de dicha situación ha generado cambios y transformaciones en las dinámicas relacionales, la forma de comunicación por parte de los trabajadores, la combinación de las actividades tanto laborales como del hogar, han ocasionado altos niveles de estrés, ansiedad, incertidumbre, cambios emocionales y motivaciones respecto a lo que se espera en un futuro para su estabilidad laboral, emocional y en general en las distintas esferas de sus vidas.

Hay que destacar que, en el proceso de investigación es fundamental conocer las percepciones, vivencias y experiencias que han tenido los colaboradores de la organización CODESS debido a los cambios surgidos por la pandemia, además de las dinámicas emocionales motivacionales con las que cuentan actualmente para desarrollar sus labores de una manera adecuada.

Para tal fin, se realiza la revisión teórica conceptual respecto a las nuevas modalidades de trabajo generadas por la contingencia sanitaria, la descripción de las condiciones de trabajo, haciendo especial énfasis en aquellas que tienen injerencia a nivel psico-social, así como a las herramientas de trabajo con las que cuentan los trabajadores para ejercer su labor de una manera

adecuada, sin afectar su salud física y mental, y por último relacionar su experiencia con la motivación o enlace que tienen actualmente con la organización.

Partiendo con base a que la percepción hace parte de la subjetividad del sujeto de estudio, la investigación se enmarca en los estudios de tipo cualitativo, bajo un diseño etnometodológico, que resalta el ejercicio desde lo empírico y exalta la importancia de las vivencias, percepciones y experiencias de los participantes, para este ejercicio se cuenta con la orientación metodológica de los postulados propuestos por María Eumelia Galeano, quién en su publicación “estrategias de investigación cualitativa”, proporciona un marco conceptual y metodológico frente a las herramientas que son apropiadas en las investigaciones de orden cualitativo.

Debido a la contingencia sanitaria actual, los colaboradores de la organización CODESS, se encuentran ejerciendo las modalidades de trabajo de alternancia y teletrabajo para dar continuidad a las actividades laborales, por lo cual se realiza el procedimiento de la investigación y se selecciona como diseño el fenomenológico empírico, el cual que se fundamenta en las percepciones, experiencias y vivencias de los participantes y se toma como muestra a 10 colaboradores que se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo y 10 en modalidad de alternancia por consiguiente se realiza la aplicación de entrevistas semi-estructuradas, con la finalidad de conocer la percepción que tienen los colaboradores respecto a las nuevas modalidades de trabajo, las dinámicas motivacionales y los cambios generados por la contingencia sanitaria, adicional se retoman los elementos relacionados con las condiciones laborales con las que cuentan los participantes tanto a nivel psicosocial, como a las herramientas, espacio y equipos de trabajo con los que cuentan actualmente para ejercer las actividades actualmente y que dan cuenta del cuidado o no que se tiene de la salud física y mental de los colaboradores.

Sin embargo es importante mencionar que los resultados que se obtuvieron en la investigación, mediante la realización de las entrevistas semi estructuradas, apuntan a que los colaboradores que ejercen la modalidad de teletrabajo, empezaron a presentar problemáticas en cuestiones de adaptación y a nivel psicológico, cambios en las dinámicas sociales y relacionales.

Posteriormente, se encontró que los colaboradores que se encuentran en la modalidad de teletrabajo perciben cambios en cuanto al aumento de carga laboral y horario de trabajo, puesto que hay una hora establecida para la conexión, pero en varias ocasiones no hay una hora exacta de finalización de actividades laborales.

Por otro lado, los colaboradores que ejercen la modalidad de alternancia, perciben los cambios generados por la contingencia sanitaria a nivel laboral, de manera que les permite compartir más espacios en familia, sin embargo, se mezclan los espacios en cuanto a la realización de tareas del hogar y tareas laborales al mismo tiempo y esto ha ocasionado dificultades y niveles de estrés y ansiedad.

Este documento es un compilado, de percepciones, opiniones y experiencias de los colaboradores de la organización CODESS, entorno a los cambios generados por la pandemia. Por lo tanto, se reviven las dinámicas relacionales, los recursos psicológicos y sociales con los que cuentan para desenvolverse en esta nueva realidad. Los colaboradores, resaltan la importancia de estos cambios a nivel laboral y motivacional y la manera en que han afectado las distintas esferas de sus vidas.

CAPITULO 1. Planteamiento del problema

En la actualidad, se afirma que en las organizaciones, es fundamental la motivación como un elemento principal para que los trabajadores generen un buen desempeño laboral (Chiavenato, 2011) sin embargo los cambios en el contexto y en especial aquellos relacionados con la crisis sanitaria desencadenada por el COVID-19, han hecho que las dinámicas de las organizaciones se transformen y por ende, el desempeño laboral de los trabajadores se ha visto influenciado por el impacto psicológico que ha generado esta situación. (p.4)

De acuerdo a lo anterior, la crisis sanitaria ha traído consigo grandes impactos en las dinámicas laborales y estos están en directa relación con los cambios en los hábitos de los trabajadores, pues se ha cambiado la forma en la que se relacionan y por supuesto la forma en la que trabajan, el cambio más significativo fue el asumir el trabajo en casa o bajo modelos de alternancia, trayendo consigo desafíos relacionados con la forma de comunicarse, relacionarse y mantenerse motivado frente al trabajo, con respecto a mencionado se han venido adelantando estudios relacionados con la nueva modalidad de trabajo y denominado “teletrabajo” o “trabajo en casa”, la mayoría de estos estudios coinciden que los cambios han traído implicaciones a nivel económico y en la salud mental de los trabajadores, además de cambios que han generado sobrecarga laboral y como consecuencia la motivación por parte de los trabajadores se ha visto afectada. (Giniger, 2020, p.25)

La Organización mundial del Trabajo, (OIT) en la tercera edición del informe el COVID 19 y el mundo del trabajo, argumenta la disminución de horas laborales en el segundo trimestre el cual generó la devastación de 305 millones de empleos, por otro lado el aislamiento social preventivo obligatorio, entre marzo y abril mantuvo el 90% de la población sometida a cierres

parciales o completos, lo cual permitió que se tomará como base, la modalidad de trabajo en casa al comenzar la pandemia, reconociendo que estas nuevas condiciones afectaron seriamente las condiciones de vida de la población, repercutiendo así negativamente en la salud mental de las personas. (Giniger, 2020, p.26).

Teniendo en cuenta los estudios realizados por la organización internacional del trabajo (OIT) se encontró que un 25% de los encuestados trabaja en casa parcialmente, no obstante, en varios casos se trata de casos en que las personas se llevan a su casa tareas desde su lugar de trabajo habitual, para avanzar con ellas después de la jornada habitual o durante un fin de semana. (Giniger, 2020, p.26).

Según consideraciones de la OIT, previamente a la crisis sanitaria a nivel global un 7,9% de los ocupados trabajaba en su casa, sin embargo, no se desempeñaba como “teletrabajadores” sino en ocupaciones manufactureras y artesanales tradicionales (ILO, 2020). En el contexto del COVID-19 el teletrabajo destaca como una modalidad que atenúa el impacto de las medidas de contención de la expansión del virus en el funcionamiento de empresas e instituciones. En el contexto de la crisis sanitaria, varios países han tomado medidas legales o administrativas para su fomento.(OIT, 2020)

De acuerdo a lo anterior los trabajadores no se sienten apreciados, por las empresas en las cuales trabajan debido a que no hay incentivos y además durante el aislamiento social obligatorio, el 77% afirman que se implicarán más en su trabajo si se reconocen sus logros. (Bell y Blanchflower, 2020)

Por eso desde el nuevo entorno, como lo menciona Giniger (2020) es importante prestar atención ante el impulso de motivación e interacción social que activan los circuitos cerebrales responsables de la confianza y el bienestar (p.26)

Por consiguiente, se ha destacado la motivación laboral, y sus cambios debido a la situación actual, como una de las problemáticas principales, respecto a las transformaciones que giran en torno a la nueva modalidad de trabajo en casa y presencial, se ha realizado un análisis en el contexto de la organización CODESS, (corporación para el desarrollo de la seguridad social), la cual queda ubicada en el centro de Bogotá, teniendo en cuenta el contexto de la organización, anteriormente el trabajo realizado se ejercía de manera presencial, por lo cual se han identificado una serie de cambios y transformaciones en la vida laboral, de los colaboradores, en sus emociones, percepciones, relacionamiento y motivación.

Lo mencionado tiene en cuenta los cambios en el ámbito laboral producto de la contingencia sanitaria a causa del COVID 19, y se ha identificado por medio de las experiencias de los colaboradores, cambios en la motivación laboral debido a la nueva modalidad de alternancia y los factores psicológicos que influyen, por ende, esto ha generado que las dinámicas de trabajo y el desempeño laboral se vea afectado. Partiendo de lo mencionado, se hace necesario comprender la percepción o significados que le dan los trabajadores de CODES a sus nuevas prácticas labores, por lo anterior, la investigación pretende responder al siguiente cuestionamiento:

¿Cuál es la percepción que tienen los colaboradores de la empresa CODESS, frente a la implementación de las nuevas modalidades de trabajo, generadas por la contingencia sanitaria causada por el COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral?

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo General

Conocer las percepciones que tienen los colaboradores de la empresa CODESS en torno a las nuevas modalidades de trabajo, generadas por la contingencia sanitaria causada por el COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral.

1.1.2 Objetivos Específicos

Identificar las condiciones de trabajo, con las que cuentan los colaboradores de la empresa CODESS, para desarrollar su trabajo, bajo las nuevas modalidades de trabajo.

Explorar las dinámicas motivacionales que tienen los colaboradores de CODESS, frente a las nuevas modalidades de trabajo.

Describir las percepciones que tienen los colaboradores acerca de la motivación laboral y su vínculo con la organización a partir de los cambios suscitados en las nuevas modalidades de trabajo.

1. 2Justificación

(Salazar, 2020, p. 23) refiere que la motivación laboral en tiempos de pandemia se ha visto afectada por factores psicológicos debido a los cambios producidos, en las dinámicas laborales, sociales, familiares y personales. Por otro lado, el estrés por el incremento de trabajo en casa, los factores psicológicos que influyen debido a estos cambios, genera que se convierta en una problemática a nivel organizacional e impacta en la calidad de vida de los trabajadores.

Por consiguiente, una de las principales problemáticas, que influye en la motivación laboral de los colaboradores es la extensión de la jornada de trabajo, aquellos que tenían un

horario establecido hoy en día no tienen ni comienzo ni final en la jornada, desde que despiertan hasta al acostarse pueden estar realizando alguna tarea específica relacionada con su trabajo, por otro lado la ejecución de tareas del hogar y laborales resultan mezclados, lo que genera altos niveles de estrés y ansiedad en los trabajadores. (Giniger, 2020, p.7)

No obstante otra de las problemáticas que se han presentado actualmente en la organización, respecto a las nuevas modalidades de trabajo, es el aumento en la carga laboral, por lo que ha generado que los trabajadores presenten cambios significativos en sus emociones, adicional a esto se evidencia falta de motivación respecto a las actividades y tareas que deben realizar, ya que hace falta un espacio de interacción social, de modo que en cuanto a la digitalización y las nuevas modalidades de trabajo han permitido que el área social de los colaboradores se vea afectada, ya que pasan largas horas frente al computador, lo cual se vuelve una actividad monótona. (Giniger, 2020, p.7)

Teniendo en cuenta las problemáticas mencionadas anteriormente, es relevante conocer la percepción de los colaboradores de la organización respecto a los cambios generados por las nuevas modalidades de trabajo, causadas por la contingencia sanitaria actual y su incidencia en la motivación laboral, de modo tal que para llegar a dicha finalidad es necesario realizar una investigación de tipo cualitativo, orientada a la descripción de aspectos, tales como, las condiciones para abordar las nuevas modalidades de trabajo, la motivación laboral bajo condiciones de alternancia o presencialidad remota y las relaciones vinculantes que existen entre el colaborador y la organización, esto con la finalidad de generar estrategias basadas en la realidad y necesidades de los colaboradores, que permitan fortalecer la motivación laboral y el bienestar de los trabajadores en la organización. De manera que también genera beneficios en la

organización en cuanto a la retención de personal, ya que cuando los colaboradores se sienten motivados, aumenta el desempeño laboral y esto genera resultados exitosos en la organización.

Por otro lado, el conocer las percepciones de los colaboradores, también acerca la organización al colaborador, esto dado por el hecho de crear espacios para la escucha, siendo esta una acción que impacta al personal al sentir que se está acompañado y es importante su sentir para la organización.

1.3 Sub-línea del programa al que apunta el trabajo

El proyecto de investigación se vincula a la línea 1- Desarrollo Humano y comunicación,, esto teniendo en cuenta que el proyecto parte de los significados y percepciones que tienen los trabajadores de una organización, con respecto a los cambios en sus prácticas cotidianas en el ámbito organizacional, lo anterior se relaciona con la sublínea dos, puesto que de acuerdo a lo establecido en el Plan curricular del programa de psicología (PCP, 2015), es “ una línea básica para la apuesta por el desarrollo humano y el desarrollo social sostenible y caben en ella una amplia gama de investigaciones relacionadas con el desarrollo integral de la persona, la comunicación social y los aprendizajes sociales” (p.92).

CAPITULO 2. Marco Teórico

A continuación, se presentarán los antecedentes de la investigación y bases conceptuales referentes a los cambios en las modalidades de trabajo en la actualidad, causadas por la pandemia, y la importancia de la motivación laboral de los trabajadores en las organizaciones, adicionalmente se abordará temáticas entorno a las condiciones de trabajo.

2.1 Antecedentes de investigación

Para iniciar, se hace necesario realizar una revisión teórica respecto al contexto de la emergencia sanitaria presentada por el COVID 19, y los cambios generados en las formas de trabajo tradicionalmente desarrolladas, al realizar la revisión literaria se encuentra que el teletrabajo, es una modalidad de trabajo que surgió desde hace varios años, y se extendió en gran medida en la década de los 90's, con el crecimiento de las nuevas tecnologías y el internet. Sin embargo, el aislamiento social obligatorio implicó que aumentará esta modalidad, produciendo así una variedad de inconvenientes en los trabajadores a nivel mundial. (Giniger, 2020, p.25).

De esta forma es fundamental definir que el teletrabajo es una modalidad de organización de trabajo, que se basa en la utilización de las nuevas tecnologías de la información, y generalmente se realiza en un lugar diferente al sitio establecido de trabajo. (Giniger, 2020, p.25)

Por otro lado, el trabajo remoto, es una modalidad de trabajo que implica la colaboración propia de la gran industria, pero en espacios diferentes y distantes, por la realización del trabajo por cuenta propia e independiente, esta organización surgió por el avance de las tecnologías de la información y comunicación, y el desarrollo de software, plataformas y demás medios que facilitan la posibilidad de trabajo a distancia. (Giniger, 2020, p.25)

Sin embargo, en la actualidad, uno de los desafíos que enfrentan las organizaciones, consiste en adaptarse prontamente a las múltiples demandas de la sociedad, además de tener en cuenta los cambios económicos y tecnológicos mencionados anteriormente. Las características principales para considerar la modalidad de trabajo son: 1. Distancia física, teniendo en cuenta la sede del empleador y 2. Utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), para la realización del trabajo y la constante comunicación con su equipo de trabajo. (Estévez & Solando, 2020, p.66)

Cabe destacar que la crisis por la pandemia durante el año 2020, trajo consigo expansión y crecimiento del trabajo a distancia, ante el aislamiento social preventivo y obligatorio adoptado en varios países, el trabajo a distancia se comienza a volver en una alternativa fundamental para llevar a cabo actividades de diferentes sectores, permitiendo garantizar el cumplimiento de dichas tareas, es así como en Argentina el trabajo a distancia alcanzó el 30 % del mercado laboral. (Estévez & Solando, 2020, p.67)

Por consiguiente, debido a la contingencia COVID 19 y las medidas de precaución tomadas por las entidades gubernamentales, han generado la necesidad de proponer nuevas modalidades de llevar a cabo la actividad laboral bajo la forma de teletrabajo. Ante esto, resulta fundamental conocer cuáles son los beneficios y los impactos negativos derivados de su implementación. Por ende, los aspectos positivos que se evidencian son: el aumento de la productividad laboral, ya que las personas trabajan más horas de su jornada laboral, el ahorro de tiempo y de gastos por desplazamientos y la atención de responsabilidades familiares. Por otro lado se evidencian los aspectos negativos los cuales son: mayor aislamiento profesional y de aprendizaje, inconvenientes en el desarrollo de formación académica, exceso en la cantidad de horas laboradas, riesgos de inestabilidad, informalidad, cambios en la motivación, trastornos

físicos y psicológicos, producto del estrés y las dificultades presentadas por las fallas en la conexión a internet, y la combinación de la vida personal con las deberes laborales.(Estévez & Solando, 2020, p.67)

Hasta aquí se evidencia que los aspectos positivos benefician a la organización y los negativos recaen en la salud física y mental del colaborador; esto tiene una directa relación con lo presentado en la industria del teletrabajo en la Inglaterra preindustrial, en donde se dio lugar a una tendencia que aparece como totalmente novedosa, pese a que no lo es del todo. (Estévez & Solando, 2020, p.68).

Aquel caso terminó con “más ganancia para los propietarios de los medios de producción, más explotación para los trabajadores, y más poder para la nueva burguesía en formación de deterioro en las incipientes organizaciones gremiales” (Estévez & Solando, 2020, p.68).

De igual forma es importante resaltar que los trabajadores que ejercen el teletrabajo se ven afectados a causa de las alteraciones osteomusculares por pasar largas horas frente a un computador y afectaciones psicológicas por la ejecución e incremento horario de la modalidad de teletrabajo, también en cuanto a las organizaciones, el incumplimiento legal en la dotación de los implementos que permitan al teletrabajador ejecutar sus funciones frente a esta modalidad de acuerdo a la normatividad en el numeral 7° del artículo 6° de la Ley 1221 de 2008 del Congreso de la República y el numeral 1° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual conlleva a identificar que no hay un conocimiento alto sobre las características y los tipos de riesgos asociados a esta modalidad. (Ramírez, Herrera & Rincón, 2021, p.7)

2.2 Bases Teóricas

A continuación, se expone una aproximación a las bases teóricas relacionadas con las modalidades emergentes de trabajo (teletrabajo y alternancia), adicional se realiza una revisión detallada de los cambios a nivel psicológico y social generados por la pandemia. Por ende, es relevante resaltar los estudios que se han realizado, bases teóricas y conceptuales, relacionado con el planteamiento del problema, respecto a las dinámicas motivacionales y condiciones laborales con las que cuentan los trabajadores de las organizaciones para ejercer las labores de una forma óptima, resaltando factores tanto a nivel psicosocial como en herramientas de trabajo.

2.2.1 Modalidades emergentes de trabajo y teletrabajo

En América Latina se ha generado un aumento importante en la modalidad de teletrabajo, esto debido a la urgencia de llegar y aplicarla, comprenderla y ponerla en funcionamiento, generando y atribuyendo políticas en los países de la región frente a la modalidad, es de aclarar que América Latina por ser la segunda región en el mundo más urbanizada, pasando de una tasa de urbanización del 64% al 79% en menos de una década y se espera que para el 2050 el 87% de la población vivirá en las ciudades, consecuencia que generará alternativas de trabajo diferentes a las presenciales, dado que la movilidad se verá afectada teniendo la necesidad de buscar nuevas alternativas de trabajo, siendo el teletrabajo junto con la aplicación de tecnologías más viables. (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2020)

En Colombia el teletrabajo ya no es ajeno, el país se ha convertido en uno de los alusivos en la región por la iniciativa pública para adoptar esta tendencia, en el 2018 se contabilizaban 280 organizaciones tanto privadas como públicas que firmaron el pacto por el teletrabajo, esto es

manifiesto bajo el seguimiento realizado de forma personalizada por el Ministerio de Tecnología de la Información junto con el Ministerio de Trabajo. (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2020)

De igual forma se evidencia que Colombia ha venido reglamentando el tema, es por esto que, en el 2008, bajo la ley 1221 se establecen normas para promover y regular el teletrabajo, en el artículo 2° se encuentran las modalidades del teletrabajo, las cuales las define de la siguiente manera:

1. Autónomos: son aquellos que utilizan su propio hogar o un sitio específico para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En esta modalidad se tienen en cuenta las personas que trabajan fuera de la empresa siempre y sólo en ocasiones acuden a la oficina. (Ramírez, Herrera & Rincón, 2021, p.7)

2. Móviles: son aquellos trabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

3. Suplementarios: son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

4. Tele trabajador: es la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Con base a lo anterior las formas de trabajo se han ido transformando y los trabajadores se han enfrentado a una serie de cambios que se reflejan en “trasladar” las actividades que se realizaban en empresas de manera presencial para ejecutarlas desde los hogares con apoyo de

herramientas tecnológicas, estos ajustes pueden generar procesos de adaptación a nuevos estilos de vida y trabajo, e influir en el desempeño laboral y la motivación. (Dávila, Uribe & Ceballos, 2021, p 10)

Por lo tanto, se hace necesario que desde las organizaciones se fomentan planes de bienestar psicológico para los colaboradores que trabajan en dichas empresas, debido a que los cambios producidos en el transcurso de este tiempo han generado diferentes mecanismos de adaptación referente a las dinámicas laborales y se ha visto afectada la salud mental de los trabajadores, debido al encierro, las largas jornadas y la monotonía de las actividades. (Dávila, Uribe & Ceballos, 2021, p. 10)

No obstante las medidas implementadas frente a la crisis sanitaria, ha generado en los trabajadores una sensación de incertidumbre en torno a las maneras en las que se adaptará el mundo laboral a las reglas de una posible “ nueva normalidad” en el contexto de las post pandemia, por lo tanto en este marco de transformación en el ámbito laboral, ha tenido un efecto en las percepciones y expectativas de los colaboradores, quienes están atravesando por pruebas y ensayos de adaptación a las actividades habituales por parte de sus empleadores. (Delfini, Drolas, Montes & Spinoza, 2020, p.78)

Desde el inicio de la pandemia el teletrabajo se ha convertido en una necesidad, tanto para colaboradores como para organizaciones y entes estatales. Lograr sostener o evitar una gran caída de los niveles de actividad económica dentro del marco de una crisis sanitaria de afectación global sin antecedentes, aceleró considerablemente la adaptación del ámbito para el teletrabajo, donde en muchos casos el colaborador se vio afectado en sus derechos. (Digón, Mazzaro, Aguirre & González, 2020, p.97).

Sin embargo, es fundamental y prioritario el derecho del trabajador y velar por los derechos laborales, desde una perspectiva normativa y sociológica, por ende, es necesario replantear el derecho a la desconexión. Teniendo en cuenta lo anterior, uno de los aspectos importantes a resaltar es la jornada laboral, ya que desde siempre se trató de uno de los institutos fundamentales del derecho del trabajo. La lucha por la limitación de la jornada de trabajo junto con la obtención de un salario digno han sido los primeros objetivos y conquistas de los trabajadores y a raíz de estas luchas y conquistas se afirma el nacimiento del derecho del trabajo. (Ferreira & Ocampo, 2020, p. 134)

2.2.2 Riesgos de los trabajadores en las nuevas modalidades de trabajo

Específicamente, en cuanto a los riesgos que tienen los trabajadores debido a las nuevas modalidades, se ha encontrado mayor impacto y afectación en el trabajo remoto, ya que como consecuencias principales se encuentra la pérdida o afectación de vínculos sociales, las medidas de afrontamiento frente a una situación y la adaptabilidad y la capacidad que tienen los diferentes trabajadores para hacer uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. (Bernal, Gómez & Suarez, 2021, p. 46)

Conjuntamente es importante la realización de actividades y capacitaciones por parte de la corporación la cual deben recibir los colaboradores, relacionada con los aspectos mínimos de seguridad, también la organización debe evaluar factores psicosociales proveniente de la modalidad de trabajo, tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros colaboradores, imprecisión de objetivos, infracción de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión, el cual hace referencia a la ley del teletrabajo en Colombia, el cual afirma que los tele trabajadores no podrán ser sometidos a cargas excesivas

de trabajo, debiendo respetar sus espacios de descanso y privacidad. (Lermanda & Aguayo, 2020, p.13)

Es importante resaltar que en el contexto de las medidas de contención del COVID 19 se evidenció una alta afectación económica, en las diferentes categorías de ocupación, por otro lado, se encontró que el trabajo por cuenta propia tiende a ser más afectado que el trabajo asalariado.

Esto hace énfasis, para situaciones en que este trabajo se realiza como actividad informal. A ello se evidencia que en gran parte se realiza en el espacio público, lo que está totalmente restringido debido a las medidas de restricción de movilidad. Esta situación puede llevar a que, contrario a los procesos habituales en contextos de crisis económicas, en el corto plazo la proporción del empleo informal en empleo total se contraiga. (Weller, 2020, p.8)

Teniendo en cuenta la afectación económica global que generó la crisis sanitaria del COVID 19 ,en la reserva federal de Atlanta se realizó una encuesta de empresas entre inicios de marzo y mediados de abril de 2020, y se encontró que se han despedido, de manera permanente o temporal, un 10,9% del personal, con una reducción prevista de un 4% adicional para las 4 semanas siguientes y al mismo tiempo han contratado, o tienen previstas a contratar, nuevos empleados o trabajadores independientes que corresponden a un 4% de su planilla (Baker, Bloom y Davis, 2020).

En Colombia, cada dos años se realiza un estudio sobre la implementación del teletrabajo en las empresas, el último estudio realizado fue en el 2018, el cual expone las cifras relacionadas al número de trabajadores bajo esta modalidad, en el 2012 Colombia contaba con 31.553 trabajadores y para el 2018 fueron 122.278, así como el número de organizaciones que vinculan este tipo de modalidad a sus trabajadores las cuales para el 2012 fueron 4.292, mientras que para el 2018 eran 12.912, finalmente hace mención a las modalidades

del teletrabajo (parcial, total o móvil), en cuanto al número de trabajadores que realizaban cada modalidad para el 2012 era del 37% parcial, 36% total y 19% móvil, para el año 2018 era del 34% parcial, 37% total y 29% móvil, con lo anterior se evidencia el rápido crecimiento en esta modalidad a comparación de años anteriores. (Ramírez, Herrera & Velásquez, 2021, p.6)

Las transformaciones que se generaron debido a la contingencia presentada por el COVID 19, hicieron que se modifiquen las modalidades de trabajo y de esta manera se facilitará la modalidad de digitalización y teletrabajo, esto permitió que cambiaran las dinámicas sociales y la motivación de las personas. (Weller, 2020, p.13)

Por consiguiente, el enorme potencial productivo de la digitalización, al mismo tiempo genera preocupaciones de una profundización de la gran desigualdad que caracteriza los mercados laborales en América Latina. Esta desigualdad creciente estaría relacionada tanto con las diferencias en el acceso a infraestructura digital de calidad como con el desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para su uso productivo. Como consecuencia en el acceso a la infraestructura y las competencias digitales para personas de diferentes niveles educativos, etarios, zonas geográficas y étnicas tienden a incidir en un aprovechamiento desigual del potencial de las nuevas tecnologías y un nuevo motor de segmentación del mercado de trabajo. (Weller, 2020, p.13)

Por otra parte, la productividad laboral, tanto a nivel global como en América Latina, ha mostrado un desempeño bajo durante la última década. Esto representa uno de los enigmas más importantes de la evolución económica reciente, pues las transformaciones tecnológicas indudablemente tienen el potencial de generar un importante aumento de la productividad laboral. Hay diferentes posiciones al respecto, y algunos analistas argumentan que se trata, más que todo, de problemas de medición, otros que las nuevas tecnologías transforman más el

consumo que la producción, y desde una tercera posición se sostiene que el impacto de la digitalización se observará de manera gradual, como consecuencia de procesos de aprendizaje de su mejor aplicación productiva. (Weller, 2020, p.13)

2.2.3 Condiciones laborales y riesgos psicosociales

Las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, (agentes físicos y biológicos), como aspecto general del centro de trabajo, normas de seguridad, valoración social de la empresa, climatización, iluminación. Con la organización, procedimientos y métodos de trabajo, como las relaciones entre los trabajadores, conflictividad laboral, jornada laboral, compañerismo y trabajo en equipo con el contenido del trabajo y la realización de tareas y que pueden intervenir a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, respecto a la salud del trabajador como el desempeño de su labor. (Rueda & Rojas, 2020, p.49)

Los efectos, de las condiciones laborales y los riesgos psicosociales han sido estudiados desde diversas disciplinas, como son la medicina, la psicología, la sociología y la economía, el análisis de estos riesgos hace imperativo la inclusión de acciones preventivas con la participación de todos los grupos de interés que participan en el mejoramiento de la calidad de vida. (Rueda & Rojas, 2020, p.49)

Por otra parte, hace énfasis en aspectos de la organización, gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la capacidad de causar daños físicos, psicológicos o sociales a los trabajadores, sin embargo en el ámbito laboral estos riesgos se caracterizan por que se extienden en el tiempo y la asociación entre la evidencia de los factores psicosociales que el trabajador encuentra nocivos y sus efectos en la salud, de los cuales se han realizado estudios como el de la fundación Europea que evidenció que el 30 % de los colaboradores percibía que su

trabajo era un riesgo para su salud, que la repetición de las tareas, la monotonía, trabajar bajo presión constante, la carga laboral excesiva y las posturas inadecuadas eran los riesgos más constantes.(Rueda & Rojas, 2020, p.49)

Respecto a las condiciones de trabajo, a nivel psicosocial se ha encontrado riesgos laborales como las condiciones organizacionales, cuando existe una probabilidad de tener efectos nocivos para la salud de los colaboradores, cuando son factores con probabilidad de afectar la salud y el bienestar del trabajador como la tensión, el estrés laboral y la preocupación. (Moreno, 2011, p.3)

Los riesgos psicosociales laborales, se definen como las situaciones que afectan usualmente de forma relevante la salud, por lo cual hace que se vulneren los derechos del trabajador, las repercusiones van desde los aspectos físicos y psicológicos, ya que puede generar una alteración mental de la persona, o psicopatológicas. Como, por ejemplo, el estrés postraumático, en diversas situaciones en las que se pueda estar presentando acoso laboral. (Moreno, 2011, p3)

Los factores psicosociales en el trabajo se definen como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y su vida personal, las experiencias y percepciones fuera del trabajo puede influir en la salud y rendimiento en el trabajo. (CEM, 2013, pág. 13)

Los factores psicosociales se clasifican en características del *puesto de trabajo* como: autonomía y control, ritmo de trabajo, monotonía y repetitividad, contenido de la tarea. Por otra parte se encuentran las *características individuales*: la personalidad, la edad, la motivación, formación, aptitudes y actitudes, del mismo modo se encuentran las características

de *organización del trabajo* en las cuales se encuentra: la comunicación, estilo de mando, la participación en la toma de decisiones, la asignación de tareas, la jornada de trabajo y descanso; posteriormente se encuentran los *factores extra laborales* como el entorno socioeconómico, la vida personal y familiar, el ocio y tiempo libre. (Guía de prevención de riesgos psicosociales, (CEM, 2013, p. 13)

Los factores psicosociales de riesgo, se generan cuando los factores organizacionales y psicosociales producen en el individuo respuestas de inadaptación, tensión y estrés.

Posteriormente los factores psicosociales disfuncionales producen respuestas de riesgo y estrés que afectan negativamente a la salud y bienestar del trabajador, a continuación, se describe los factores de estrés psicosocial:

Contenido del trabajo, es la falta de variedad en el trabajo, periodos cortos de trabajo, realización del trabajo sin objetivo, falta de habilidades, alta incertidumbre y relación intensa.

Sobre carga y ritmo, se define como el exceso de trabajo, alto ritmo de trabajo, presión temporal, plazos urgentes de finalización del trabajo. (CEM, 2013, p. 13)

Horarios, hace referencia a los cambios de turno, horarios inflexibles, largas jornadas sin tiempos de descanso, interacción y ocio.

Control, significa, la baja intervención en la toma de decisión, la falta de capacidad de control sobre la carga de trabajo y otras causas laborales.

Ambiente y equipos, son las condiciones inadecuadas de trabajo, equipos en mal estado y en ausencia de mantenimiento, falta de espacio personal, poca luz y mucho ruido. (CEM, 2013, p. 13)

Cultura organizacional y funcional, se define como la falta de comunicación entre los integrantes del equipo de trabajo, falta de apoyo, déficit en la definición de objetivos organizacionales y de las actividades propias. (CEM, 2013, p. 13)

Relaciones interpersonales, el trabajador presenta aislamiento físico y social, pocas relaciones interpersonales y conflictos con los jefes y compañeros de trabajo, ausencia de apoyo social. (CEM, 2013, p. 13)

Rol en la organización, es el conflicto de rol que presenta la persona y la ambigüedad en el mismo. (CEM, 2013, p. 13)

Desarrollo de carreras, se presenta incertidumbre y paralización en la carrera profesional, falta de remuneración, inseguridad con respecto al contrato laboral. (CEM, 2013, p. 13)

Relación trabajo-familia, se presentan demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, falta de apoyo en las dos partes. (CEM, 2013, p. 13)

Seguridad contractual, hace referencia a condiciones de trabajo precario, temporal, incertidumbre del futuro laboral y fallas en la remuneración. (CEM, 2013, p. 13)

Los factores psicosociales de riesgo comparten una serie de características las cuales son: Se extienden en el espacio y tiempo, los demás riesgos usualmente están de alguna forma delimitados espacial y temporalmente, se ajustan en un espacio y tiempo determinado. Los riesgos están vinculados a una actividad o espacio específico, como una tarea de riesgo. Una de las características de los factores psicosociales es que no tienen una localización, debido a que el clima laboral, la cultura organizacional, no están localizados en ningún lugar, son características propias de la organización. (CEM, 2013, p. 15)

Dificultad de objetivación, se refiere al ruido, la temperatura, la contaminación en el sitio de trabajo y una posición o esfuerzo se pueden medir con unidades propias, pero el rol, la intervención grupal, la inspección y la comunicación, no tienen unidades propias de medida. Una de las grandes dificultades de los factores psicosociales es el inconveniente para encontrar unidades de medida objetiva.

Afectan a los otros riesgos, el trabajador, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban alterando completamente a la persona. El aumento de los factores psicosociales de riesgos supone usualmente un incremento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía. El resultado se produce también a la inversa, de forma que los factores de seguridad, de higiene y ergonomía influyen en los factores psicosociales. (CEM, 2013, p. 15)

Escasa cobertura legal, la legislación y reglamentación ha trabajado de modo total relacionado con la prohibición de que los factores de riesgo puedan dañar la salud, lo que suele ser ineficaz para los empresarios, para los trabajadores y para la Inspección del Estado. (CEM, 2013, p. 15)

Están moderados por otros factores, los factores psicosociales de riesgos afectan de alguna manera al trabajador a través de sus propias características contextuales e individuales, los factores psicosociales están medidos por la percepción, la experiencia y la historia personal, esto depende de las variables personales de cada individuo. (CEM, 2013, p. 15)

Dificultad de intervención, la intervención especialista en los factores psicosociales no es clara y sus efectos a medio y largo plazo tampoco. La intervención psicosocial usualmente requiere plazos no inmediatos y resultados no seguros, lo que aumenta la resistencia de los responsables a intervenciones altas sin resultados seguros. (CEM, 2013, p. 15)

Los riesgos psicosociales son los acontecimientos, situaciones o estados que son consecuencia de la organización del trabajo tienen una alta incidencia en afectar la salud del trabajador, los riesgos son condiciones organizacionales hechos, situaciones o estados que provocan un daño en los trabajadores de forma considerable, por lo general los contextos laborales o situaciones que presentan un riesgo y daño en la salud física y psicológica del trabajador. (CEM, 2013, p. 15)

A continuación, se presentan las características principales de los factores de riesgo psicosocial:

Afectan a los derechos fundamentales del trabajador, los riesgos psicosociales se refieren a elementos básicos, del trabajador, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de derecho a la libertad y de su derecho a la salud. La violencia y el acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, personal a la dignidad del trabajador de su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores. (CEM, 2013, p. 15)

Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador. Los efectos de los factores psicosociales de riesgo ejercen sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos que generan como respuesta el estrés, estas respuestas están totalmente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente modulares. (CEM, 2013, p. 15)

Afectan a la salud mental de los trabajadores, los riesgos psicosociales afectan de forma relevante y total la estabilidad y equilibrio mental de la persona. La ansiedad, la depresión están

asociados a la exposición a los riesgos psicosociales sugeridos por la OIT (Organización Internacional de Trabajo) (CEM, 2013, p. 15)

No obstante, los componentes del trabajo, la falta de control, las largas jornadas laborales, la intensidad del ritmo del trabajo, los cambios de horarios, la falta de comunicación organizacional entre el empleador y el empleado, la sobre carga laboral; el estrés laboral impacta y genera daños en la salud física y psicológica del trabajador. (Moreno, 2011, p3)

Por consiguiente, los factores psicosociales de riesgo respecto a las condiciones laborales, presentan exposición a la salud y pueden afectar tanto la salud física como psicológica, del colaborador, ya que los altos niveles de estrés generan y alteran los recursos de las personas para responder frente al aumento de carga laboral. (Moreno, 2011, p3)

Los componentes psicosociales de riesgo son reales y afectan la salud de los trabajadores y tienen características propias que hacen más complejo su prevención, manejo, evaluación y control, dentro de las características se encuentran las siguientes: se extienden en el espacio y tiempo, afectan a los otros riesgos, son difíciles de modificar. (Moreno, 2011, p3)

Hasta aquí se han abordado, las temáticas en torno a las nuevas modalidades de trabajo y los cambios producidos por la contingencia sanitaria del COVID 19, además de describir la injerencia directa sobre la motivación laboral de los colaboradores de las organizaciones y la relevancia de las condiciones laborales y riesgos psicosociales.

2.2.4 Motivación laboral

Principalmente las organizaciones y quienes investigan en esta área, consideran que la motivación es una característica de la psicología que contribuye a que la persona adquiera compromiso, considerando que es un aspecto de gran relevancia en las diversas esferas de la

vida, como la educativa y laboral, por lo cual orienta las acciones del individuo y conforma un elemento fundamental en lo que la persona realiza y a los objetivos a alcanzar.

Según, (Santrock, 2002, p. 432), la motivación es el conjunto de razones por las cuales las personas se comportan de la manera en que lo hacen, por ende, el comportamiento motivado es eficaz, dirigido y sostenido.

La motivación laboral se define como la acción que conduce a una persona, hacía determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que se ejecute esa acción. Por lo cual las actitudes dirigen el comportamiento de una persona hacía el trabajo y lo apartan de otras esferas de la vida como por ejemplo el tiempo de ocio y recreación. (Angarita, 2007, p.318)

Por otro lado, es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento para alcanzar una meta u objetivo. (Angarita, 2007, p.318)

Sin embargo, la motivación exige que haya una necesidad de cualquier grado, siendo absoluta, relativa o de satisfacción, siempre que se está motivado a realizar alguna acción se considera que debe ser necesaria o conveniente. (Angarita, 2007, p.318)

(Elton Mayo, 2007), afirma que el aburrimiento y la repetición de muchas tareas, disminuyen la motivación, mientras que los contactos sociales, funcionan para crear, estimular, incentivar y sostener la actividad o tarea en las organizaciones, por lo cual los administrativos de las organizaciones están en la tarea de identificar y reconocer las necesidades sociales de los empleados, con el objetivo de hacerles sentir útiles e importantes, otorgando un incentivo motivacional. (Angarita, 2007, p.318)

Los postulados de Frederick Taylor, en la administración científica, plantean que los gerentes vinculan la actividad laboral, mediante un sistema de incentivos salariales, como un

sistema de recompensas a los que se obtuviera un mejor desempeño en sus labores. (Angarita, 2007, p.318)

En síntesis, motivar y recompensar a los colaboradores es la tarea más importante y significativa de los gerentes, ya que así se logra que los colaboradores realicen su máximo esfuerzo, desempeño y dedicación a la vida laboral, por ende en la actualidad y mayoritariamente con los cambios producidos por la pandemia, los administrativos de las organizaciones requieren realizar una revisión a las teorías que aportan a la motivación, entre las cuales se encuentran: la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, la teoría X, la teoría Y de Douglas Macgregor, la teoría de los factores de Herzberg, y la teoría de las tres necesidades de McClelland. (Masacón & Lara, 2017, p.3)

La teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, plantea que las personas se encuentran motivadas con la finalidad de satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas en cinco categorías:

Necesidades fisiológicas, las cuales son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre y se incluyen las necesidades básicas, como la alimentación, respirar, beber, dormir, sexo. (Masacón & Lara, 2017, p.3)

Las necesidades de seguridad, las cuales están orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección por lo cual se encuentran los recursos, la seguridad física, el empleo, recursos, familiar. (Angarita, 2007, p.318)

Las necesidades de afecto, amor y pertenencia, las cuales se relacionan cuando las necesidades fisiológicas y de bienestar fisiológico están algo satisfechas, las siguientes son las de afiliación, afecto y pertenencia a un cierto grupo social y están orientadas a superar los

sentimientos de soledad y alienación, estas necesidades están relacionadas a formar una familia, ser parte de una comunidad, miembro de una iglesia. (Angarita, 2007, p.318)

Las necesidades de estima, que hacen referencia hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona y el logro en particular, el respeto hacia los demás, al satisfacer estas necesidades las personas se pueden sentir seguras de sí mismas dentro de la sociedad, cuando estas necesidades no son satisfechas las personas se pueden sentir sin valor. (Masacon & Lara, 2017, p.3)

Finalmente, las necesidades de autorrealización son las últimas las cuales se encuentran en la cima de la jerarquía, y hacen énfasis en la necesidad de una persona para hacer lo que tiene como objetivo, es decir el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica. (Masacon & Lara, 2017, p.3)

Por otro lado, la motivación extrínseca se define como la realización de una actividad recibiendo a cambios incentivos y refuerzos, que se obtienen de una manera externa a la actividad directa que se está realizando. (Rusillo & Arias, 2004, p.3)

Sin embargo, la motivación extrínseca, se basa en el reconocimiento de recompensas monetarias, directas como pago de salarios, incentivos, complementos por méritos, tiempo no trabajado, programas de protección, formación que a cambio de su trabajo recibe una persona, esta motivación es fundamental para que los trabajadores lleven a cabo tareas que son valiosas para la organización. (Cruz, Pérez & Cantero, 2009, p. 190)

Es probable que un mayor énfasis en las recompensas monetarias, comienza a atraer personas que valoran en mayor medida la riqueza material, por lo tanto, estas recompensas organizativas, pueden de forma temporal incentivar a compartir conocimiento. (Cruz, Pérez & Cantero, 2009, p. 190)

Por otro lado, un factor fundamental de este tipo de motivación es la que hace referencia al sueldo, el valor monetario que gana una persona por realizar determinado trabajo, por ende, la remuneración es un factor determinante de la motivación extrínseca, la valoración económica es una forma muy eficaz de conseguir, motivar y retener al trabajador, por lo cual es importante que en las organizaciones exista un plan estratégico que vaya más allá de la negociación. (Arizaga, 2014, p.28)

Específicamente, la motivación intrínseca se define como la realización de una actividad, por el gusto de la misma, por ende, cuando las personas se encuentran intrínsecamente motivadas, experimentan interés, curiosidad, sienten gozo por el mismo hecho de aprender. (Cruz, Pérez & Cantero, 2009, p. 190)

Es importante resaltar, que las personas en el ámbito laboral buscan algo más que las compensaciones, valorando factores como un ambiente de trabajo en el cual puedan poner a práctica sus conocimientos y habilidades, además de contar con la posibilidad de realización en el trabajo, poder trabajar en una atmósfera de respeto mutuo, el ocio, prestigio y reconocimiento de sus labores. (Cruz, Pérez & Cantero, 2009, p. 190)

El constructo de la motivación intrínseca, describe la tendencia y el interés espontáneo a la exploración que es esencial al desarrollo cognitivo y social y representa la principal fuente de gozo y vitalidad a lo largo de la vida, muchas de las acciones que realiza una persona, que son controladas inicialmente por eventos externos, consiguientemente pasan a ser reguladas por eventos internos a través de un proceso de internalización que se presenta generalmente en varias etapas, las cuales son: la teoría de la autodeterminación, la cual hace referencia a sentimientos de competencia, autoeficacia durante la acción, incrementarán la motivación intrínseca solamente si

son acompañadas por un sentimiento de autonomía o autodeterminación. (Aguilar, González & Aguilar, 2016, p. 2553)

El constructo de la motivación por logro planteada por McClelland, incluye dos comportamientos relevantes para el logro de metas de largo alcance: la tendencia a fijarse a metas altas y el empeño en alcanzarlas; por consiguiente en varias de las teorías motivacionales particularmente la teoría de expectativas-valores, la participación en una actividad está motivada, por los costos y beneficios percibidos, razón por la cual se incluyen los costos como una variable que puede afectar el logro de una meta. (Aguilar, González & Aguilar, 2016, p. 2553)

El temor al fracaso se relaciona positivamente con puntuaciones de demora y ansiedad evaluativa, el miedo al fracaso se define como la tendencia disposicional a evitar el fracaso en situaciones de logro, por otro lado, la persona al experimentar la ansiedad antes y durante la realización de la tarea y generalmente busca protegerse escapando de la situación física o mentalmente. (Aguilar, González & Aguilar, 2016, p. 2553)

Por otro lado la motivación intrínseca, ayuda a lograr el necesario equilibrio entre competición y colaboración entre los individuos, puesto que favorece un ambiente de mayor cooperación, además de que permite crear un adecuado ambiente laboral, que facilita la comunicación, tanto formal como informal, lo que genera mayor transmisión de conocimiento, por otra parte genera e incrementa el compromiso de los trabajadores con la organización, ya que ayuda a que los trabajadores presenten interés en mejorar para poder apoyar a su organización, favoreciendo el desarrollo de capacidades para aprender. . (Cruz, Pérez & Cantero, 2009, p. 190)

Específicamente, la motivación intrínseca ayuda a lograr el consenso de las decisiones que da lugar a la mayor implicación de los diversos grupos de trabajadores, de manera que las personas se sientan seguras en sus puestos de trabajo y estén dispuestos a analizar las causas

de los problemas existentes, adquirir el conocimiento necesario y proponer soluciones.

Adicionalmente el reconocimiento del individuo en la organización ayuda a que transmita sus conocimientos. (Cruz, Pérez & Cantero, 2009, p. 190)

2.3 Marco Legal

Para abordar la normatividad en relación a las nuevas modalidades de trabajo, es necesario comenzar con lo promulgado en la Constitución Política de Colombia, siguiendo por la ley 1221 de 2008 y terminando con las nuevas reglamentaciones para Colombia en materia de teletrabajo y trabajo en casa con los proyectos de ley que emergieron de la actual contingencia sanitaria. (Castro, 1991)

Teniendo en cuenta la constitución política de Colombia, de 1991, según el artículo 25, menciona que el trabajo es un derecho y una obligación social, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Castro, 1991)

En el artículo 48 de la constitución política de Colombia, menciona que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del estado. (Castro, 1991, pág. p.8)

2.3.1 Reglamentación de las nuevas modalidades de trabajo

Es necesario, realizar una revisión respecto a la reglamentación de las nuevas modalidades de trabajo en Colombia, como la modalidad de teletrabajo y alternancia, en las que se retoma como alternativas en la actualidad para la ejecución de trabajo y actividades por parte de las organizaciones durante la contingencia sanitaria COVID 19. Según la ley 1221 de 2008, plantea que esta modalidad es considerada como una política pública de fomento al teletrabajo,

mediante el decreto 884 de 2012, se efectúa la reglamentación de la cual se rescata la implementación de sanciones para las personas que desconozcan los derechos de la teletrabajadores e ignoren la protección de la ley. (Monsalve, 2016, p.5)

Hay que destacar que, los avances legislativos y reglamentarios en Colombia, respecto a la modalidad de trabajo, generan beneficio a la población, al mencionar ahorro en costos, desplazamientos y demás, la modalidad de teletrabajo puede ser aplicada en áreas de consultoría comercial, edición gráfica, estudios de mercadeo, entre otros. (Monsalve, 2016, p.5)

2.3.2 Ley 1221 de 2008

La reglamentación de la ley 1221 de 2008, (decreto reglamentario 0884 de 2012), se fundamenta en el artículo 1, el cual tiene como objetivo promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de herramientas tecnológicas de la información y telecomunicaciones. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Teniendo en cuenta el artículo 2 se obtienen las siguientes definiciones en las cuales se puede desarrollar el teletrabajo:

Autónomos: son aquellos que se utilizan en el propio hogar o en un sitio específico para desarrollar su actividad profesional, puede ser en una pequeña oficina o en un lugar comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y solo acuden a la oficina algunas veces. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Móviles: son aquellos en los que los teletrabajadores no tienen un lugar específico de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus tareas son las herramientas de las tecnologías de la información y comunicación de manera móvil. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Suplementarios: son aquel teletrabajador que laboran dos o tres días a la semana en casa y los demás días ejercen sus labores en la oficina. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Teletrabajador: es aquella persona que realiza sus actividades laborales por medio de las tecnologías de la información y comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

En el artículo 3, se encuentra la política pública de fomento al teletrabajo, a través del ministerio de la protección social, el cual cuenta con el acompañamiento del ministerio de comunicaciones, el ministerio de comercio, de industria y comercio y el departamento nacional de planeación, el departamento administrativo de función pública, el Sena, la dirección de impuestos y Aduanas nacionales, DIAN. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Según el artículo 6 sobre las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, plantea que por la naturaleza de sus labores no les serán aplicadas las disposiciones respecto a la jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, no obstante, de acuerdo a lo anterior el ministerio de protección social debe garantizar un seguimiento especial para asegurar que los teletrabajadores no estén bajo excesivas cargas laborales. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Por otro lado, la jurisprudencia argumenta que el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se remunere por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento al trabajador que preste sus servicios en el lugar del empleador. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

En los casos en que el empleador maneje personal solo con teletrabajadores, para fijar el importe del salario, deberá tomarse en cuenta la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Cuando una persona tenga la condición de asalariado, no se considerará teletrabajador, por el hecho de realizar su trabajo ocasionalmente su trabajo como asalariado, en su hogar o lugar diferente al sitio de trabajo, en vez de realizarlo en su trabajo habitual. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Las disposiciones en este artículo serán aplicadas de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

1. El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

2. protección de la discriminación en el empleo. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

3. La protección de la seguridad social, (sistema general de pensiones, sistema general de seguridad social en salud y riesgos profesionales), de acuerdo a la ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen en disposiciones que regulen los regímenes especiales. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

4. La remuneración. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

5. La protección por regímenes de seguridad social. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

6. El acceso a la formación. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

7. La edad mínima de admisión al empleo. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

8. La protección de la maternidad, Los teletrabajadores tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o aun puesto similar con el mismo pago al término de la licencia de maternidad. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

9. El respeto al derecho de la intimidad y privacidad de la tele trabajador. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

10. Los empleadores deberán garantizar los equipos correspondientes, conexiones, programas, energía, desplazamientos ordenados por él para el desarrollo de sus actividades. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá regresar los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Teniendo en cuenta lo anterior, si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo informado no podrá dejar de reconocerle el salario que tiene derecho. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas, su labor debe ser retribuida. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede generar estos imprevistos. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realizan su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, tienen el derecho de solicitar en cualquier momento, regresar a las actividades laborales convencionales. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas que residen en Colombia, quienes desarrollan las actividades acá. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les serán aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Cuando el teletrabajo sea realizado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

Según el artículo 7, el registro de los teletrabajadores, el empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria. (Congreso de Colombia, ley 1221, 2008)

2.3.3 Ley 616 de 2013

Según la ley 616 del 2013, el objetivo es garantizar el ejercicio pleno al derecho a la salud mental a la población Colombiana, mediante la promoción la prevención del trastorno mental, la atención integrada en salud mental, en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud, teniendo en cuenta el artículo 49 de la constitución, el cual se fundamenta en la promoción de calidad de vida y la estrategia de principios de la atención primaria en salud. (Congreso de Colombia, ley 1616, 2013, p.2)

De igual forma, según el artículo 2 y en el ámbito de aplicación, la presente ley aplica al sistema general de la seguridad social en salud, al ministerio de salud y protección social, superintendencia nacional de salud. (Congreso de Colombia, ley 1616, 2013, p.2)

Posteriormente el artículo 3, define la salud mental como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera que permite que los individuos y colectivos extender sus recursos emocionales, cognitivos y mentales, para establecer relaciones de interacción, y contribuir a la comunidad. (Congreso de Colombia ley 1616, 2013, p.2)

La salud mental es un derecho fundamental, ya que es tema prioritario la salud pública, es un bien de interés público, y se convierte en un componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas. (Congreso de Colombia ley 1616, 2013, p.2)

Para la aplicación de la siguiente ley se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

1. Promoción de la salud mental. La promoción de la salud mental es una estrategia integral y un conjunto de procesos orientados hacia la transformación de los determinantes de la salud mental que afectan la calidad de vida de las personas, en pro de la satisfacción de las

necesidades y los medios para mantener la salud, mejorarla y ejercer control de la misma en los niveles individual y colectivo teniendo en cuenta el marco cultural colombiano.

(Congreso de Colombia, ley 1616, 2013, p.3)

2. *Prevención Primaria del trastorno mental:* la prevención del trastorno mental se refiere a las intervenciones tendientes a impactar los factores de riesgo relacionados con la prevalencia de trastornos mentales, enfatizando en el reconocimiento temprano de factores protectores y de riesgo, en su automanejo y está dirigida a los individuos, familias y colectivos. (Ley 1616, 2013, p.3)

3. *Atención integral e integrada en salud mental:* a atención integral en salud mental es la concurrencia del talento humano y los recursos suficientes y pertinentes en salud para responder a las necesidades de salud mental de la población, incluyendo la promoción, prevención secundaria y terciaria, diagnóstico precoz, tratamiento, rehabilitación en salud e inclusión social. La atención integrada hace referencia a la conjunción de los distintos niveles de complejidad, complementariedad y continuidad en la atención en salud mental, según las necesidades de salud de las personas. (Ley 1616, 2013, p.3)

4. *Atención integral e integrada en salud mental:* La atención integral en salud mental es la concurrencia del talento humano y los recursos suficientes y pertinentes en salud para responder a las necesidades de salud mental de la población, incluyendo la promoción, prevención, diagnóstico temprano, tratamiento, rehabilitación en salud e inclusión social. La atención integrada hace referencia a la conjunción de los distintos niveles de complejidad, complementariedad y continuidad en la atención en salud mental, según las necesidades de salud de las personas. (Ley 1616, 2013, p.3)

5. Trastorno mental. Para los efectos de la presente ley se comprende el trastorno mental como una alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desenvolvimiento considerado como normal con respecto al grupo social de referencia del cual proviene el individuo. Esta alteración se manifiesta en trastornos del razonamiento, del comportamiento, de la facultad de reconocer la realidad y de adaptarse a las condiciones de la vida. (Ley 1616, 2013, p.3)

6. Discapacidad mental: se presenta en una persona que padece limitaciones psíquicas o de comportamiento; que no le permiten en múltiples ocasiones comprender el alcance de sus actos, presenta dificultad para ejecutar acciones o tareas, y para participar en situaciones vitales. La discapacidad mental de un individuo, puede presentarse de manera transitoria o permanente, la cual es definida bajo criterios clínicos del equipo médico tratante. (Ley 1616, 2013, p.3)

7. Problema psicosocial: un problema psicosocial o ambiental puede ser un acontecimiento vital negativo, una dificultad o deficiencia ambiental, una situación de estrés familiar o interpersonal, una insuficiencia en el apoyo social o los recursos personales, u otro problema relacionado con el contexto en que se han desarrollado alteraciones experimentadas por una persona. (Ley 1616, 2013, p.3)

8. Rehabilitación psicosocial: es un proceso que facilita la oportunidad a individuos -que están deteriorados, discapacitados o afectados por el handicap -o desventaja- de un trastorno mental- para alcanzar el máximo nivel de funcionamiento independiente en la comunidad. Implica a la vez la mejoría de la competencia individual y la introducción de cambios en el entorno para lograr una vida de la mejor calidad posible para la gente que ha experimentado un trastorno psíquico, o que padece un deterioro de su capacidad mental que produce cierto nivel de discapacidad. (Ley 1616, 2013, p.2)

La Rehabilitación Psicosocial apunta a proporcionar el nivel óptimo de funcionamiento de individuos y sociedades, potenciando las elecciones de las personas sobre cómo vivir agradablemente en la comunidad. (Ley 1616, 2013, p.2)

2.3.4 Circular 041 de 2020

La circular 041 del 2020, plantea los lineamientos del trabajo en casa, debido a las medidas por la contingencia sanitaria del COVID 19, en esta circular se recomiendan una serie de medidas que el empleador y el trabajador pueden adoptar, con el objetivo de evitar la pérdida de empleo, estas medidas son el teletrabajo y trabajo en casa. De igual manera se menciona que el trabajo en casa no puede proporcionar al teletrabajo, debido a que la modalidad de trabajo en casa no tiene las herramientas y requisitos necesarios establecidos por la ley 1221 de 2008, sus normas y reglamentación. (Circular 041, 2020, p.1)

Según el artículo 6 de esta ley, cuando el trabajador desarrollar sus labores desde casa, o en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa, de forma ocasional o temporal no se considera como teletrabajador, aun cuando realiza sus funciones mediante tecnologías de la información y la comunicación, por lo cual el trabajador obtiene las mismas condiciones laborales como si se encontrará de manera presencial. (Circular 041, 2020, p.2)

Respecto a los aspectos que se tienen en cuenta en materia de relaciones laborales son los siguientes: en la modalidad de trabajo en casa se mantienen vigentes las garantías laborales sindicales y de seguridad social para las personas que trabajan en casa. Por otro lado, las personas que realizan el trabajo en casa realizan sus tareas de manera semejante a las que generalmente desarrollan en su función tradicional. (Circular 041, 2020, p.2)

Además, las personas que desarrollen el trabajo en casa, en caso de ejecutar funciones diferentes a las asignadas, en el contrato laboral el empleador deberá generar un mutuo acuerdo entre las partes, por otro lado, no pueden generar disminución de salarios, con el motivo de que las actividades se desarrollen en casa o de manera remota. (Circular 041, 2020, p.2)

Es preciso tener presente que, las tareas encargadas por el empleador deben ser implementadas de manera que permitan al trabajador el descanso necesario con la finalidad de recuperar fuerzas y compartir con su familia. Para el seguimiento de tareas a cargo del trabajador se deben obtener los instrumentos necesarios para la respectiva retroalimentación, evaluación y aprobación, respecto al reporte de resultados de las actividades. (Circular 041, 2020, p.2)

Hay que destacar que, los empleadores deben garantizar la dignidad humana del trabajador, equidad de trato en cuanto al acceso de información, derecho a la intimidad, privacidad de la persona que trabaja desde casa. (Circular 041, 2020, p.2)

Del mismo modo, se garantiza el respeto y derecho de los trabajadores, de manera que los empleadores tratarán de evitar solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido por el contrato de trabajo, incluyendo los fines de semana o días de descanso, por lo cual se respetarán estos tiempos dentro de los derechos del trabajador. (Circular 041, 2020, p.2)

Posteriormente, el empleador debe mantener los lapsos señalados por la ley en su horario laboral para las colaboradoras que se encuentren en periodo de lactancia, teniendo en cuenta lo señalado en el artículo 238 del código sustantivo de trabajo. Por otro lado, durante la modalidad de trabajo en casa seguirá vigente el procedimiento disciplinario conocido, por las partes entre el empleador y el trabajador. (Circular 041, 2020, p.2)

2.3.5 Proyecto de ley 352 de 2020

El proyecto de ley 352 de 2020, plantea la regulación del trabajo en casa y se dictan otras disposiciones, tiene como objetivo la modalidad de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones eventuales, excepcionales, que se presenten en el marco de una relación laboral con el estado o con el sector privado, sin que implique variación en las condiciones laborales inicialmente establecidas en el contrato de trabajo. (Ley 352, 2020, p.3)

Como definición, el trabajo en casa es la disposición al servidor público o trabajador del sector privado, para realizar las funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde usualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato laboral, teniendo en cuenta la presentación de circunstancias ocasionales, excepcionales, generando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Es necesario incidir en el artículo 3, el límites en el uso de las tecnologías de la información y comunicación en la ejecución del trabajo en casa, para el cumplimiento de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos, por ende se debe garantizar: la satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, el aseguramiento de las prórrogas laborales y sociales de los trabajadores, el respeto de los principios indispensables del estado social de derecho y de los derechos fundamentales de los ciudadanos. (Ley 352, 2020, p.3)

El artículo también presenta los criterios aplicables del trabajo en casa, ya que bajo esta modalidad se rige por los principios laborales mencionados en la constitución política y en la ley por los siguientes criterios:

1. Coordinación: Las funciones y actividades realizadas deberán ejecutarse de manera armónica y complementaria entre el trabajador y el empleador para el logro de los objetivos planteados, por ende, la coordinación deberá generarse de el mismo momento en la asignación de tareas, en la cual se deberán fijar el uso de herramientas indispensables para la realización de actividades y los medios de comunicación, constante y asertiva para el reporte, seguimiento y evaluación de las tareas. (Ley 352, 2020, p.3)

2.Desconexión laboral: Se define como el derecho del trabajador a abstenerse de ejecutar la prestación personal del servicio laboral durante sus periodos de descanso, por ende, el derecho a la desconexión laboral no afectará la debida prestación del servicio público, ni las circunstancias especiales y excepcionales que requieran el cumplimiento de tareas inevitables, en el sector privado. (Ley 352, 2020, p.3)

2.4 Sistema de Categorías y subcategorías

La categorización se realiza teniendo en cuenta los temas centrales del estudio y abordaje de acuerdo a la temática principal y el problema de investigación. La elaboración de mapas conceptuales, cuadros o sistemas de categorías puede ser de vital importancia para este proceso. Categorizar implica validar la apuesta teórica construida por el investigador del proyecto de etnometodología, vida cotidiana y sentido común. (Galeano, 2012, p.155)

El mapa conceptual relacionado a continuación, retoma las categorías creadas e implementadas para conocer la percepción que tienen los colaboradores de la organización CODESS, en torno a las nuevas modalidades de trabajo, como teletrabajo y alternancia, generadas por la contingencia sanitaria del COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral.

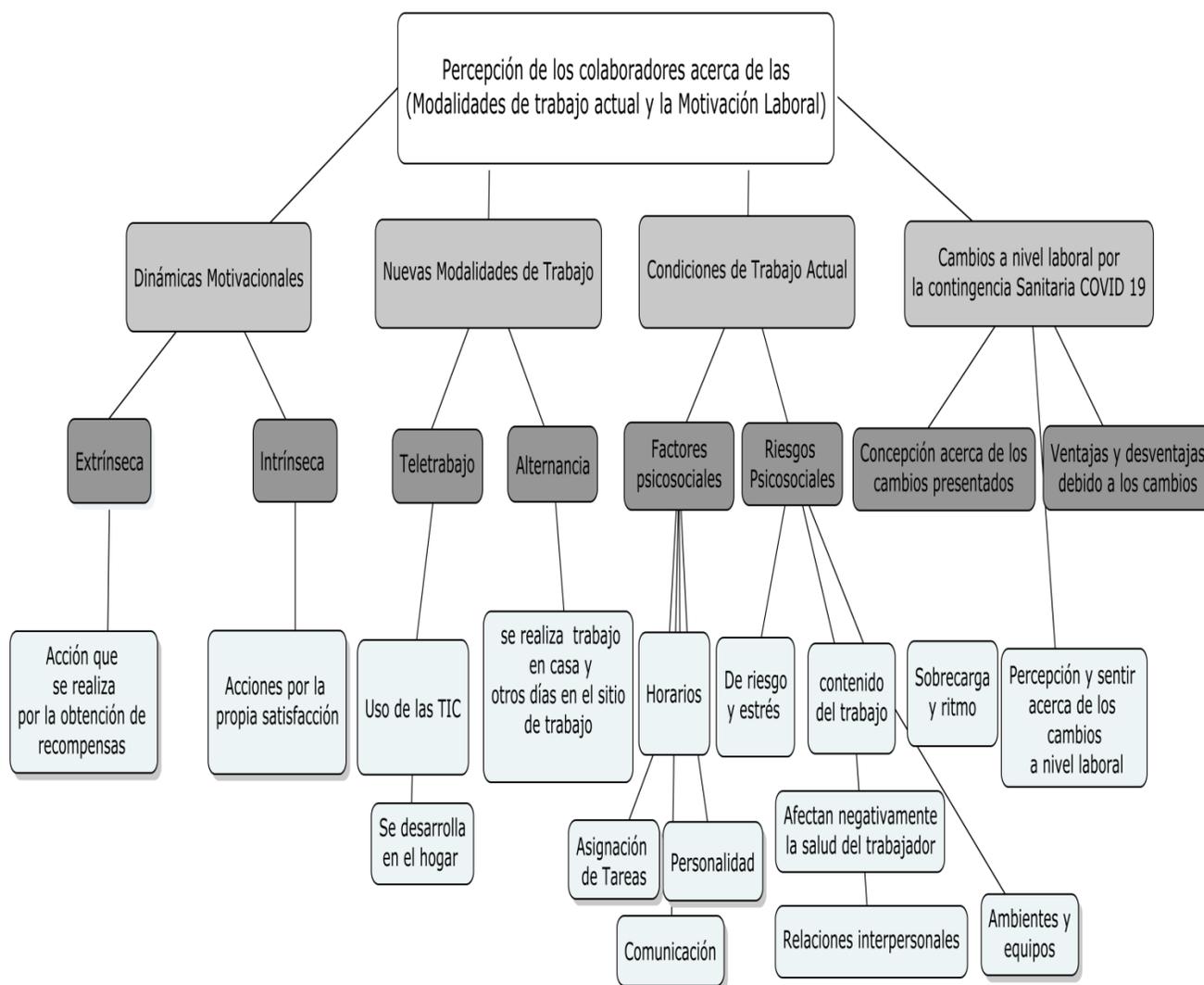


Figura No.1 Mapa Conceptual Categorías y Subcategorías

Las Dinámicas Motivacionales hacen referencia a las fuerzas que impulsan al trabajador a realizar determinadas actividades y comportamientos para la obtención de los objetivos de la organización. (García, 2012, p.6)

Dentro de las dinámicas motivacionales se encuentran distintos elementos que lo componen como la motivación intrínseca y extrínseca, el bienestar laboral por parte de los colaboradores y la concepción que tienen los colaboradores acerca de la motivación laboral y la implementación del salario emocional por parte de la organización. (García, 2012, p.6)

Las nuevas modalidades de trabajo hacen referencia a las nuevas tendencias de trabajo, que surgen a raíz de la contingencia sanitaria presentada por el COVID 19, las cuales son: modalidad de teletrabajo y modalidad de alternancia. (García, 2012, p.6)

No obstante, respecto a los elementos que componen las nuevas modalidades de trabajo se encuentran la concepción que tienen los colaboradores acerca del teletrabajo, la percepción que tienen acerca de la modalidad de alternancia y teletrabajo y el propósito de aquellas modalidades de trabajo. (García, 2012, p.6)

Las condiciones de trabajo actual, hacen referencia a cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores. Los elementos que componen las condiciones de trabajo hacen referencia a los factores psicosociales, riesgos psicosociales el contenido de trabajo, la sobrecarga y ritmo, la jornada laboral, la asignación de tareas, relaciones interpersonales, el ambiente y equipos y la personalidad. (García, 2012, p.6)

Los cambios a nivel laboral por la contingencia sanitaria actual, hace referencia a los cambios a nivel laboral, producto de la contingencia sanitaria del COVID 19, como el lugar de trabajo, las dinámicas relacionales y comunicación con los colaboradores, el horario y jornada laboral. Dentro de los elementos que componen esta categoría se encuentra la concepción acerca de los cambios presentados, las ventajas y desventajas y la percepción y sentir acerca de los cambios. (García, 2012, p.6)

CAPITULO 3. Marco Metodológico

Para la realización de la investigación, es importante contextualizar en términos metodológicos que la investigación se desarrolla a partir de un *enfoque cualitativo*, el cual hace énfasis en la valoración de lo subjetivo y lo vivencial, adicional se enfoca en comprender los fenómenos indagados desde la perspectiva de los participantes, en un ambiente natural, teniendo en cuenta el contexto en el que se desarrolla, este enfoque es de tipo *etnometodológico*, el cual se define cómo el conjunto de procedimientos más comunes y prácticos adoptados comúnmente disponibles en una sociedad, para comprender de manera reflexiva, los comportamientos cotidianos, propios y de los demás. (Galeano, 2012, p.145)

La etnometodología, se va creando como un nuevo encuentro interactivo en el cual se recrea dicha realidad, y se acepta la importancia de la conciencia en la vida social, por ende, se realiza un análisis de las actividades que son empíricamente observables, derivadas de procesos conscientes, se basa en el razonamiento del sentido común. (Galeano, 2012, p.155)

Por otro lado, la etnometodología se basa en estrategias como los grupos de discusión o la utilización del análisis conversacional, para ellos el lenguaje es la base relevante en la comunicación, se busca describir y analizar el uso del lenguaje, para comprender la naturaleza de los roles, relaciones, dinámicas y normas presentes en la realidad social, requiere de análisis de datos detallados sobre las conversaciones. (Galeano, 2012, p.155)

Por consiguiente se utilizó como técnica la validación por juicio de expertos, por lo cual al realizar y crear el instrumento, paso por un proceso de revisión de expertos en el tema de investigación cualitativa, con la finalidad de obtener criterios de fiabilidad y validez, al realizar la revisión los jueces valoraron la construcción de la entrevista de acuerdo a su pertinencia y grado de relación con el sistema de categorías y el constructo general del objetivo general, el

cual es conocer la percepción que tienen los colaboradores de la organización CODESS, en torno a las nuevas modalidades de trabajo y su incidencia en la motivación laboral.

Por otro lado, respecto a los estándares éticos de la investigación, se resalta la importancia de las conductas éticas entre el investigador y el investigado y se reconoce la subjetividad de los participantes, su carácter social y la riqueza de los significados. Por consiguiente, se evidencia que el papel del investigador es comprender lo que sucede en el contexto, los criterios y estándares de evaluación son coherentes con el propósito de la investigación, fines y bases de la investigación cualitativa. Es relevante mencionar que en el proceso de investigación se realiza un consentimiento informado en el cual se exponen los alcances, limitaciones de la investigación, ya que es un pilar básico de la investigación moderna, que además de ser un principio ético, es una norma jurídica.

3.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación está orientado entonces desde el *diseño fenomenológico empírico* y un *paradigma fenomenológico sociológico*, el diseño permite obtener las perspectivas de los participantes, es la esencia de la experiencia compartida, y se enfoca en describir la experiencia de los participantes, para visualizar una nueva perspectiva del fenómeno o problema bajo estudio, por lo tanto se explora, describe y comprende lo que los participantes tienen en común teniendo en cuenta las experiencias que han tenido en relación al planteamiento del problema. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 493)

El paradigma por su parte plantea el interés y el estudio de la vida cotidiana, resalta la importancia de la conciencia de la vida social. (Galeano, 2012, p.145)

En síntesis, la investigación pretende describir y entender los fenómenos desde el punto de vista de cada participante, por ende, se tomará como base la interpretación de las distintas experiencias, los discursos, temas y la búsqueda de posibles significados, recopilando los datos por medio de una entrevista semi estructurada, en la cual se realizarán preguntas respecto a la percepción que tienen los participantes a las nuevas modalidades de trabajo y la motivación laboral. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 493)

3.2 Unidades de análisis y muestra

3.2.1 Población

La población es el conjunto de todos los elementos que tienen en común una variedad de características y forman el grupo total para el propósito del problema de investigación. Esto debe definirse de acuerdo al contenido, las unidades la amplitud y el tiempo. (López, 2004, p. 69)

Existen dos tipos de población, la población diana que usualmente es muy grande y el investigador no logra tener acceso a ella, y por otro lado se encuentra la población accesible, en donde el número de elementos es menor y está delimitado por criterios de inclusión y exclusión. (Ventura, 2017, p.3)

La población total está representada por 480 colaboradores, de la organización CODESS, allí se encuentra personal de salud, auxiliares administrativos, médicos auditores, auxiliares de enfermería, analistas, asesores, aliados a diferentes proyectos como ARL positiva, Seguros bolívar, alfa y compartá. Teniendo en cuenta lo anterior, un total de 450 colaboradores a nivel nacional se encuentran en modalidad de teletrabajo y 30 en modalidad de alternancia, asistiendo uno o dos días a la semana a las instalaciones de CODESS de Bogotá.

Los criterios de selección de la población participante son: 1. Pertenecer a la organización CODESS; 2. Pertenecer a la modalidad de teletrabajo. 3. Pertenecer a la modalidad de Alternancia, el único criterio de exclusión es que el colaborador no deseara participar en el estudio.

3.2.2 Muestra

La muestra en el proceso cualitativo es el grupo de personas, sucesos, comunidades, etc. en el cual se recolectan y analizan los datos. En los estudios cualitativos el tamaño de la muestra no es relevante, ya que el interés no es generalizar los resultados a una población más amplia, ya que el propósito de la investigación cualitativa es dar profundidad y calidad, en donde lo más importante es la aportación de las personas, participantes, organizaciones, eventos que tienen como finalidad comprender el fenómeno de estudio y a responder a las preguntas de investigación. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.384)

Los tipos de muestra que se utilizan en la investigación cualitativa, son las no probabilísticas y dirigidas, cuyo objetivo no es la generalización en términos de probabilidad y son guiadas por uno o varios propósitos, ya que la elección de los elementos se elige de acuerdo a las características de la investigación. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.386)

El tipo de muestra que se determinó para la investigación, es la **muestra de casos de tipo**, ya que el objetivo de aquella es la riqueza, profundidad y calidad de la información, no la estandarización, en estudios con perspectiva fenomenológica, en los cuales se tiene en cuenta los valores, experiencias, significados de un grupo social. Los estudios motivacionales que se realizan para el análisis de las experiencias también se utiliza este tipo de muestra de casos de tipo. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.387)

De acuerdo a la investigación cualitativa, se establece un tipo de unidad de análisis y se perfila un aproximado de casos el cual es un total de 10 colaboradores que se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo y 10 bajo la modalidad de alternancia, por lo cual se realiza una revisión teórica de investigaciones anteriores y de acuerdo al problema de investigación y el tipo y diseño de estudio fenomenológico se determina el tamaño de la muestra y las unidades de análisis las cuales son los participantes de la organización CODESS.

Se tomará como muestra a un total de 10 colaboradores que se encuentran en modalidad de alternancia y 10 colaboradores que se encuentran en teletrabajo, los cuales comprenden una edad entre los 18 y 40 años, aquellos hacen parte del área de gestión humana, el área administrativa, gestión humana, contabilidad y de SGI, de la organización CODESS. Es importante mencionar que los colaboradores cuentan con la riqueza, calidad y la información ya que actualmente se encuentran viviendo los cambios que se generaron por la contingencia sanitaria y se encuentran bajo las nuevas modalidades de trabajo.

El principal factor es que los casos proporcionan un sentido comprensión profunda del ambiente y problema de investigación, las muestras cualitativas no deben ser utilizadas para representar a una población. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 385)

3.2.3 Unidades de análisis

Las unidades de análisis se definen como el tipo de objeto delimitado por el investigador para iniciar con la investigación, por ende, son los participantes en los cuales realiza la aplicación del instrumento para la recolección de datos, en la investigación. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.385)

En la investigación, cualitativa la muestra puede contener cierto tipo definido de unidades de análisis, pero a medida que avanza el estudio, se pueden agregar otro tipo de unidades de análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.385)

Por consiguiente, es importante resaltar que las unidades de análisis son las experiencias y vivencias que tienen los colaboradores respecto a las nuevas modalidades de trabajo producto de los cambios generados por la contingencia sanitaria, y la motivación laboral.

De acuerdo a la investigación se establecen las unidades de análisis, los cuales son los colaboradores de la organización CODESS, puesto que actualmente ellos cuentan con las experiencias, vivencias de acuerdo a las nuevas modalidades de trabajo que surgen debido a la contingencia sanitaria.

3.3. Instrumentos para la recolección de datos

Para llevar a cabo la investigación se requiere de técnicas y procedimientos comunes a otras estrategias y modalidades de investigación, como la revisión documental, la cual se basa una estrategia de investigación se basa en rastrear, ubicar, inventariar, seleccionar y consultar las fuentes de documentos que van a utilizar como materia prima de la investigación, durante la consulta, la lectura y la clasificación por fuentes, se vinculan los procesos de selección y análisis documental. (Galeno, 2012, p.120)

Las entrevistas semiestructuradas en profundidad, se basan en una guía de preguntas y asuntos, en el cual los entrevistadores tienen la libertad de generar preguntas adicionales para precisar conceptos y obtener mayor información, el propósito es obtener respuestas en el

lenguaje y perspectiva del entrevistado, se realizan preguntas enfocadas en las experiencias, opiniones, valores y creencias, emociones, sentimientos, hechos, historias de vida, percepciones y atribuciones. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.404)

La entrevista cualitativa, se enfoca principalmente en la interacción entre el entrevistador y el entrevistado, por lo cual se obtienen respuestas por medio del lenguaje del entrevistado, es decir en sus propias palabras, es de vital importancia el interés de cada respuesta y narrativa. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.403)

Es importante lograr espontaneidad y amplitud de las respuestas, así como lograr que el entrevistado se relaje, evitando que el participante sienta que la entrevista es un interrogatorio, por otro lado, se genera un clima de confianza con el entrevistado y se produce empatía. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.403)

El método de observación en la inmersión inicial, se basa en registrar las anotaciones, descriptivas de la observación profunda del ambiente, puesto que el observador tiene un papel activo en la indagación y se asume diferentes niveles de participación, ya que un buen observador necesita, saber escuchar, poner atención en todos los detalles, poseer habilidades para descifrar y comprender conductas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 403)

Como herramienta de recolección de datos de la información en esta investigación, se utilizará una entrevista semi estructurada, la cual se basa en una guía de asuntos y preguntas en la cual el entrevistador puede generar preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información, la entrevista se fundamenta en una guía general y de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 493)

Se realizarán preguntas abiertas con la finalidad de recolectar información acerca de las percepciones que tienen los colaboradores de la organización CODESS, y se tomará como muestra a un total de 10 colaboradores que se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo y 10 colaboradores que se encuentran en la modalidad de alternancia, respecto a las nuevas modalidades de trabajo y los cambios en la motivación laboral por la contingencia sanitaria del COVID 19. Como primera instancia los participantes tendrán la posibilidad de firmar un consentimiento informado, en el cual se les garantiza la privacidad de la información proporcionada, posteriormente se realiza la aplicación del instrumento, para luego generar un análisis interpretativo teniendo en cuenta la recolección de datos.

Por otra parte, como herramienta de recolección de datos se realizará un cuestionario, de preguntas abiertas, las cuales determinan la percepción que tienen los colaboradores respecto a las nuevas modalidades de trabajo y los cambios producto de la contingencia sanitaria, adicional se realizarán preguntas de cómo se sienten con las medidas implementadas en la contingencia y cómo influye la motivación laboral.

3.4 Técnicas de análisis

3.4.1 Análisis del discurso o conversacional

La recolección de los datos, se obtiene de ambientes naturales y cotidianos de las unidades de análisis, en este caso son los colaboradores de la organización CODESS, en cómo sienten, cómo perciben, como piensan e interactúan, respecto a las nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo y alternancia y la motivación laboral.

Las técnicas de análisis de información se realizan por medio de una entrevista semi-estructurada, la cual se define como una reunión para conversar e intercambiar información,

entre el entrevistador y el entrevistado, por lo tanto se basan en una guía de preguntas en la cual el investigador tiene la opción de generar preguntas adicionales para precisar conceptos y obtener mayor información, el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.403)

En otro orden de cosas como técnica se aplica el análisis de contenido, debido a que permite descubrir la estructura interna de la comunicación (composición, organización, dinámica), o el contexto en cual se produce la información, adicionalmente es posible investigar la naturaleza del discurso y analizar los materiales documentales, desde perspectivas cualitativas. (Galeano, 2012, p.123)

Para matizar el análisis de contenido tiene su mayor cualidad en la construcción de categorías y en la contextualización de la información, por lo tanto, se analiza la calidad de información que está relacionada con el objetivo y perspectiva a conocer. (Galeano, 2012, p.123)

El procedimiento utilizado en la técnica de análisis de contenido es precisar el objetivo que se persigue y los medios para lograrlo, por lo tanto, la vinculación entre los procesos teóricos o pragmáticos tiene que darse desde el principio, adicionalmente se deben determinar las unidades de análisis y registro, estas unidades tienen como características, amplitud, que sean mayores o menores según los objetivos de investigación y el método de la misma. (Galeano, 2012, p.128)

La unidad de registro más utilizada es la palabra, clave en el proceso de análisis e interpretación y que permite la clara clasificación e identificación mediante métodos manuales y computarizados, de los cuales se digita una palabra clave, y se despliega una lista de todas las frases, estas listan guían al investigador en la elección de unidades de registro complejas. (Galeano, 2012, p.128)

Es importante lograr espontaneidad y amplitud de las respuestas, así como lograr que el entrevistado se relaje, evitando que el participante sienta que la entrevista es un interrogatorio, por otro lado, se genera un clima de confianza con el entrevistado y se produce empatía.

3.5 Procedimiento

3.5.1 Diseño

Para llevar a cabo la investigación, se tiene en cuenta la orientación etnometodológica, la cual se vale de técnicas y procedimientos comunes otras estrategias y modalidades de investigación como la revisión documental, la observación naturalística y la entrevista semiestructurada en profundidad. Es importante resaltar como técnicas de análisis de información el análisis del discurso, puesto que se fundamenta en que el lenguaje es la base fundamental de la comunicación, por lo cual la interacción y la conversación tienen propiedades estables y ordenadas que constituyen realizaciones de los actores implicados. (Galeano, 2012, p.155)

Es necesario definir el diseño de investigación respecto la orientación etnometodológica, y como técnicas de recolección de datos, el análisis conversacional tiene como objetivo descubrir los procedimientos mediante los recursos comunicativos de los cuales disponen los interlocutores por lo cual generan un orden y controlan la circunstancia social en la cual estos se comunican. (Galeano, 2012, p.155)

El diseño de la investigación se entiende como un proceso que comparte las características de flexibilidad, por lo cual el diseño incluye la definición del objeto de estudio, de su contexto histórico, de su ámbito, de los periodos que se van a analizar y de los ejes temáticos que se van a trabajar. Se ocupa, igualmente, de los planes de acercamiento a los escenarios e

informantes; del muestreo y la selección de informantes claves, y de la recolección, el registro, la sistematización y el análisis de la información” (Galeano, 2012, p. 94).

En vista a lo anterior es fundamental realizar una investigación en la organización CODESS, ya que actualmente se evidencian problemáticas en cuanto a los cambios generadas por la contingencia sanitaria y el surgimiento de las nuevas modalidades, como consecuencia se han visto afectadas las dinámicas motivacionales y los factores de riesgo psico-social, como el aumento en la jornada laboral y una afectación en las relaciones interpersonales, adicionalmente se ha aumentado los niveles de estrés y ansiedad.

Por consiguiente, se realizó la elaboración de instrumentos para la investigación, como el diseño del formato de entrevista semi-estructurada con enfoque cualitativo, en el cual se realizan preguntas abiertas, reflexivas con el objetivo de conocer las percepciones y experiencias que tienen los colaboradores, respecto a las dinámicas motivacionales y condiciones laborales dentro de las cuales se encuentran los factores psicosociales y los cambios presentados por la pandemia.

Hay que destacar que el lenguaje es la base fundamental de la comunicación, por ende, busca describir y analizar el discurso del lenguaje para comprender, la naturaleza, roles, normas presentes en la estructura de las relaciones sociales. (Galeano, 2012, p.155)

Posteriormente, respecto a la inmersión en el campo se obtiene contacto y comunicación con los participantes, y se realiza la explicación de la investigación cualitativa por lo tanto el siguiente paso es explicar el objetivo y alcances de la investigación, el cual es conocer la percepción que tienen los colaboradores de la organización CODESS, en torno a las nuevas modalidades de trabajo y su incidencia en la motivación laboral, posterior a esto se realiza la firma del consentimiento informado, y se informa que la presente investigación es con fines

netamente académicos, el participante realiza la lectura para generar la respectiva grabación de las entrevistas.

3.5.2 Trabajo de Campo

La entrada a los actores sociales y a los escenarios donde desarrollan su cotidianidad, y la realización del trabajo de campo en dichos escenarios y con los informantes preseleccionados buscan lograr la sintonía y los acuerdos entre el investigador y los informantes, recoger y generar información empleando técnicas diversas, ajustar la muestra incorporando nuevos informantes o desechando aquellos que no se consideren adecuados o con quienes no se haya logrado pactar su participación. (Galeano, 2012, p. 96).

Se realiza la inmersión en el campo, teniendo en cuenta el método de observación y por medio de las interacciones, narrativas y experiencias de los colaboradores se obtiene información respecto a las problemáticas que se vienen presentando en la organización desde el surgimiento de la pandemia, esta observación se realiza de una manera detallada para evidenciar las categorías de análisis y de esta manera proceder con la creación del instrumento de recolección de datos.

3.5.3 Contextuar información

La información hay que ubicarla histórica y socialmente por medio de la revisión documental: archivos, cartas, libros de viajes y diarios, y estudios o investigaciones anteriores. (Galeano, 2012, p. 97).

Conviene especificar que se realizó la revisión documental, teniendo en cuenta postulados teóricos, revistas, artículos científicos, guías, libros, en los que se obtiene la riqueza y profundidad de la investigación, por lo cual se realiza una revisión exhausta de la información, generando búsqueda en bases de datos y biblioteca de la universidad, como proquest, ebsco, scielo y demás documentos de investigaciones anteriormente realizadas.

3.5.4 Registro de la información

La información recolectada y generada en el proyecto se registra de manera permanente y sistemática. En la investigación cualitativa y en particular en la historia oral, los resultados o hallazgos “surgen” de los datos, el investigador “genera” el dato, lo crea; es, por tanto, imprescindible respaldar estos hallazgos con un registro sistemático, riguroso, cuidadoso y comunicable de la información generada que sustente el análisis. (Galeano, 2012, p. 96).

Se aplicó como técnica de recolección de datos, las entrevistas en profundidad, su diseño y ejecución se obtiene de acuerdo al sistema de categorías, por lo tanto, se realiza una observación detallada, del formato de entrevista para proceder a la aplicación del instrumento, adicionalmente se realiza el formato de los consentimientos informados, en el que se exponen los objetivos y limitaciones de la investigación. Por consiguiente, se obtiene comunicación con los colaboradores de la organización, se realiza una presentación de la investigación para dar inicio con el proceso de grabación.

Consecuentemente, se inicia el proceso de grabación de la entrevista y se da inicio con la presentación, objetivos, alcances y limitaciones de la investigación cualitativa, luego se inicia con las preguntas y se obtiene información respecto al sistema de categorización realizado, en el transcurso de la entrevista se puede evidenciar distintas opiniones respecto a la manera en que cada participante ha percibido los cambios y transformaciones a nivel laboral y psicológico ocasionados por la pandemia, posterior a esto se obtiene escucha e intercambio de narrativas por parte de los colaboradores.

Para finalizar se realiza un cierre de la entrevista y se indaga si los participantes tienen alguna duda o inquietud respecto a la investigación, en este momento se genera un agradecimiento al participante por hacer parte de este importante proceso.

En el siguiente paso, se llevó a cabo la transcripción de las entrevistas, por lo cual se realizó la escucha detallada de las grabaciones, analizando las narrativas, percepciones y experiencias, de los colaboradores teniendo en cuenta el sistema de categorías y objetivos, como las dinámicas motivacionales, las nuevas modalidades de trabajo y los cambios a nivel laboral, consecuentemente se realizó la clasificación de cada categoría que se ajusta a cada pregunta para generar una interpretación de resultados, teniendo en cuenta el análisis conversacional.

Durante este proceso de transcripción de entrevistas se realizó una transcripción inicial, relectura y corrección de la información, y organización de acuerdo a las categorías para verificar que la interpretación de resultados sea totalmente detallada.

CAPÍTULO 4. Resultados

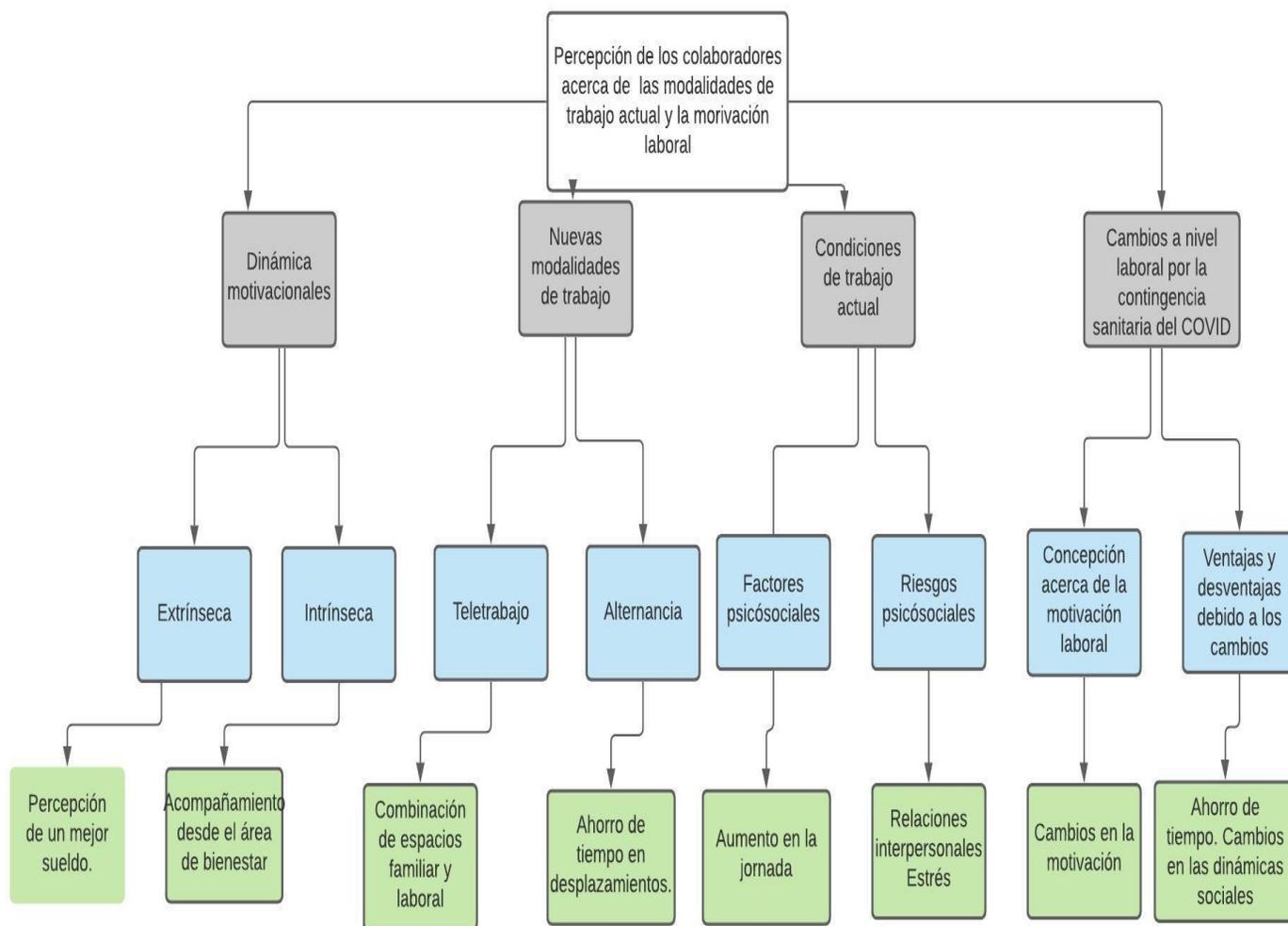
La publicación de los resultados puede asumir la forma de libro, documento, revista, artículo de periódico, audiovisual, video, cartilla, dependiendo del tipo de investigación y al que vaya dirigido. (Galeano, 2004, p.101)

La presente investigación titulada ´´percepción de los colaboradores de la organización CODESS´´, entorno a las nuevas modalidades de trabajo y la motivación laboral se presentará en un documento el cual recopila la esencia, percepciones, experiencias, de los participantes respecto a las nuevas modalidades de trabajo que emergen debido a la contingencia sanitaria presentada en la actualidad, adicionalmente los resultados se representan por caso tipo y por cada participante, ya que es de vital relevancia, generar una descripción detallada, de la opinión y percepción de los colaboradores de acuerdo a cada categoría planteada.

Paralelamente, en la presentación de los resultados se tiene en cuenta los objetivos de la investigación, los cuales son conocer la percepción que tiene los colaboradores de CODESS, en torno a las nuevas modalidades de trabajo, la identificación de las condiciones laborales con las que cuentan los colaboradores para desarrollar la labor bajo la modalidad actual, explorar las dinámicas motivacionales que tienen los colaboradores de CODESS, frente a las nuevas modalidades de trabajo y describir las percepciones que tienen los colaboradores acerca de la motivación laboral y su vínculo con la organización a partir de los cambios suscitados en las nuevas modalidades de trabajo.

A continuación se relaciona un mapa conceptual en el cuál se presentan los resultados categoriales de la investigación cualitativa y la relevancia de la similitud de las respuestas, más repetitivas, respecto al sistema de categorías planteado en los capítulos anteriores y la

importancia de la riqueza y profundidad de las respuestas generadas por parte de los colaboradores de la organización CODESS.



Grafica 1.1 Resultados categoriales.

En la representación del mapa conceptual se evidencian las respuestas que comparten similitud, respecto al sistema de categorías creado anteriormente, por lo tanto, se resalta la percepción y experiencia de colaboradores de la organización CODESS.

Con base a la categoría de las *nuevas modalidades de trabajo*, y los objetivos planteados, se encontró similitud en las respuestas de los colaboradores y también diferencia teniendo en cuenta sus percepciones, experiencias, vivencias y significados, por lo cual a continuación se muestran los resultados obtenidos en relación a las modalidades de trabajo.

Efectivamente se encontró como resultados que para el participante N1, el cual se encuentra en la modalidad de alternancia, percibe las nuevas modalidades de trabajo como un tema complejo, de adaptación y difícil por la poca socialización, ya que es una persona demasiado sociable y le hace falta espacios para compartir con los compañeros y amigos de trabajo, aunque por un lado se ha generado más unión familiar y comunicación asertiva con los integrantes de la familia, aunque al inicio fue complejo por qué se juntaron las tareas del hogar con las actividades laborales y se desconectaba a las 10 de la noche pero ya después fue organizando sus tiempos. Por otro lado, se encontró similitud en las respuestas con el participante N 16, el cual se encuentra en la modalidad de teletrabajo y afirma que es una solución necesaria dada la contingencia generada por la emergencia sanitaria actual, sin embargo, en el área laboral hace falta poder compartir espacios con otras personas, compañeros de trabajo y se pierde las experiencias con los demás compañeros.

Para el participante N 2 y N 9 los cuales se encuentran en la modalidad de alternancia, afirman que “perciben las nuevas modalidades de trabajo como un beneficio para la salud ya que en casa les genera más seguridad y bienestar y el hecho de no tener que salir al transporte público todos los días”, por otro lado, estas modalidades afectan ciertas partes de salud como el no hacer ejercicio y la poca actividad física, por pasar largas jornadas frente a un computador.

Posteriormente, el participante N 3 afirma que se “encuentra en la modalidad de alternancia, y el encierro ha generado sedentarismo, y que la persona se enferme por la postura

física, en cuanto al tema de que pasa largas jornadas frente a un computador, puesto que en varias ocasiones el aumento de carga laboral genera que no se realizan las pausas activas, entonces el tema psicológico por esta contingencia no es solamente el enviar a las personas a la casa, sino brindar un acompañamiento por parte de la Corporación ”.

Conviene especificar, que el participante N4, el cual se encuentra en modalidad de alternancia afirma que “el trabajo en casa es una oportunidad para generar el sostenimiento del empleo, sin embargo, es importante salir e interactuar y no perder lo que era la vida antes de que llegara la pandemia ya que es una buena para perder la rutina y para sentirse bien emocionalmente”. De la misma manera se encontró similitud en las respuestas en el participante N 19, el cual se encuentra bajo la modalidad de teletrabajo y plantea que es una estrategia diferente que permite dar continuidad a las labores.

Es necesario incidir que la participante N 5, quien se encuentra ejerciendo la modalidad de alternancia, percibe los cambios como complejos, cuándo se encuentra en casa ya que usualmente se mezclan las tareas del hogar con las actividades laborales y esto genera estrés, ansiedad y repercusiones a nivel emocional, adicional la desconexión se genera tarde de la noche y no existen espacios para compartir con sus amigos, ya que ella vive sola.

Para la participante N 6, la cual se encuentra en modalidad de alternancia, y el N 12, y N 18, los cuales están en la modalidad de teletrabajo, plantean “que estas modalidades han generado beneficios para compartir espacios en familia y en el caso de las personas que tienen hijos pequeños esta modalidad ayuda mucho, puesto que no dejan a sus hijos a cargo de otras personas como anteriormente”.

Es conveniente especificar que para el participante N 7, N 8 los cuales se encuentran en modalidad de alternancia y N 14, N 15 y N 20, en la modalidad de teletrabajo se encontró

similitud en sus respuestas, manifiestan que “se han sentido muy cómodos a la hora de laborar en casa ya que tiene un ambiente adecuado, comodidad, espacio y le genera más rendimiento en la realización de las actividades laborales”. Por otro lado, se han sentido muy bien en esta modalidad ya que la corporación les ha generado la oportunidad de mantener el trabajo, adicionalmente por el tema del transporte porque anteriormente era más complicado, las demoras en los desplazamientos a la oficina.

Por consiguiente, para el participante N 10, que se encuentra bajo la modalidad de alternancia, esta modalidad le ha generado mucha incertidumbre los cambios producto de la contingencia sanitaria, puesto que se sentía sola en el en el proceso y no le generaban un apoyo por parte de la empresa, sin embargo, a medida que ha pasado el tiempo la corporación le ha brindado las herramientas fundamentales para ejercer la labor y se ha adaptado y ha encontrado gusto por esta modalidad de trabajo.

Paralelamente, para el participante N 11 , el cual ejerce la modalidad de teletrabajo, plantea que “ninguna persona estaba preparada para estos cambios, sin embargo, afirma que es una alternativa a los nuevos canales informáticos, por lo cual se han cambiado varias labores y trámites, diligencias las cuales se hacen estrictamente en línea, por lo cual es algo nuevo y hace que los entes públicos faciliten también los medios para que la gente pueda tener acceso a la facilidad de los trámites en línea”.

No obstante, para el participante N 13, el cual se encuentra en modalidad de teletrabajo, ha percibido las nuevas modalidades de trabajo, como un tema de adaptación, ha sido algo complejo, tanto los cambios tanto a nivel profesional como a nivel personal con respecto al tema del teletrabajo, sin embargo, se ha generado mucho acompañamiento por de la empresa lo cual lo hace un poco más fácil manejarlo.

Conviene recordar que, para el participante N 17, el cual se encuentra en modalidad de teletrabajo, ha percibido las nuevas modalidades como algo bastante agradable puesto que cuenta con la autonomía y distintas maneras de organización y de optimización de tiempos y adicional a esto le permitió adaptarse a un ambiente totalmente diferente de trabajo.

Posteriormente, la categoría de las nuevas *modalidades de trabajo*, como el teletrabajo y la alternancia, se encontró que 10 colaboradores ejercen la modalidad de alternancia y 10 colaboradores la modalidad de teletrabajo, por lo cual, de acuerdo a las respuestas generadas, los trabajadores que se encuentran en alternancia, comparten su experiencia y de acuerdo a sus percepciones y vivencias, encuentran que esta modalidad tiene sus ventajas, en cuestiones de ahorro de tiempo y desplazamientos, por otro lado realizan las actividades de manera presencial cuando se requiere ejercer labores de documentación y archivo. Algunos perciben estos cambios como un beneficio para compartir en familia, por otro lado, se encuentra que algunos de los colaboradores encuentran que estas modalidades de trabajo han generado más sobre carga laboral e incremento en los horarios de trabajo, adicional, se mezclan los espacios tanto familiares como laborales por lo cual esto incrementa los niveles de estrés y ansiedad.

De igual manera, se encontró en los resultados que el tema de la socialización se ha visto muy afectado, ya que hace falta compartir espacio de integración con los compañeros de trabajo, por lo cual al principio fue muy complejo la adaptación respecto a las medidas presentadas por las cuarentenas y demás. Por otro lado, se encontró que algunos de los colaboradores perciben las nuevas modalidades como cómodas y se sienten bien ejerciendo sus labores. Adicionalmente, se recopila información respecto a cómo se mezclan las actividades laborales y del hogar y esto ha generado estrés y ansiedad, por lo cual muchas veces se evidencia desconexión, en horas

extremadamente tarde fuera del horario laboral para continuar con las labores, por otra parte, se percibe como una oportunidad para el avance de los nuevos canales informáticos.

No obstante, la modalidad de teletrabajo, es una oportunidad para el sostenimiento del empleo en la en la modalidad en casa, pero también es importante salir e interactuar, no perder lo que era la vida antes de que llegara la pandemia ya que es una buena forma de perder la rutina y el sentirse bien emocionalmente en muchos aspectos.

Sin embargo, se obtuvo otra respuesta en la cual esta modalidad tiene sus beneficios, respecto al desplazamiento hacia la oficina y el transporte, ya que los trancones de la ciudad y demás también aumentan el estrés y la ansiedad.

Por otro lado, se encontró que hace falta más acompañamiento por parte de la empresa para ejercer estas nuevas modalidades de trabajo, ya que es muy importante que la organización genere una comunicación efectiva con sus trabajadores y de velar por su salud física y mental.

Es conveniente especificar que la categoría de *condiciones laborales*, hace referencia las condiciones a nivel psico-social, y a las herramientas con las que cuentan los colaboradores para ejercer sus labores de manera óptima, a continuación, se presentan los resultados teniendo en cuenta la percepción y experiencia que tienen los colaboradores respecto a las condiciones laborales.

Según el participante N1 y N5 los cuales se encuentran en la modalidad de alternancia, perciben las condiciones laborales, como una falta de apropiación de la empresa, por parte del área de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual plantea que “ deben estar más pendiente de los colaboradores ya que en este momento el riesgo psicosocial es alto por qué cambia de estar en una empresa, en la modalidad presencial a estar todo el día trabajando desde la casa, ”

considera que falta la acomodación de los objetos de trabajo, como la silla, en la que está sentado el empleado, si es acordé, si cuenta con una mesa o escritorio adecuado, considera que

“hace falta más acompañamiento por parte de la organización” Por otro lado, es importante resaltar que el participante N 5 hace énfasis en que no cuenta con las condiciones ergonómicas adecuadas como una silla cómoda para ejercer las labores y esto le ha generado dolores de espalda y de cuello, puesto que no le han brindado estos elementos por parte de la empresa.

Hay que destacar que para los participantes N2, y N 9 los cuales se encuentran en la modalidad de alternancia, y el participante N 12, N 16 y N 18 y N 20 los cuales se encuentran en modalidad de teletrabajo, perciben que las condiciones de trabajo con las que cuentan actualmente, son aptas para manejar y realizar las actividades laborales adecuadamente por lo que la empresa le generó los elementos básicos como es el computador, levanta pantallas, teclado y mouse. El participante N 18 y N 20 comparten similitud en sus respuestas ya que plantean que “hace falta más apoyo por parte de la empresa y no les brindaron una silla y escritorio adecuados para ejercer las labores en casa.”

No obstante, el participante N 3 el cual se encuentra en la modalidad de alternancia, experimenta las condiciones de trabajo en el orden de los horarios, ya que ingresa a un horario específico y no hay un horario fijo de desconexión por lo cual se extiende un poco más en la jornada laboral y manifiesta que los jefes también son permisivos con este tema, por otro lado generan una organización, en la ejecución de las actividades y no ha sido tan complejo por el tipo de actividad que maneja es que es el tema de diseño y comunicaciones y respecto a las herramientas maneja la tecnología.

Posteriormente el participante N 4, el cual se encuentra en la modalidad de alternancia, afirma que “respecto a las condiciones laborales con las que cuenta actualmente es que debe asistir a la oficina en ocasiones, puesto que maneja la parte documental y de impresiones,” afirma que “ha podido desarrollar bien su labor con las herramientas tecnológicas como el computador para trabajar en casa que le ha suministrado la empresa, considera que ha sido óptimo.”.

Efectivamente, el participante N6 y N8 los cuales se encuentra en la modalidad de alternancia y N 19 el cual se encuentra en modalidad de teletrabajo, “plantean que las condiciones de trabajo con las que cuentan actualmente son excelentes y se han sentido muy bien ejerciendo esta modalidad”. Por lo cual se resalta la importancia de compartir en familia.

Asimismo, el participante N 7, el cual se encuentra en la modalidad de alternancia, ya que percibe las condiciones de trabajo actual, con que cuenta con un equipo muy bueno que son personas que está muy bien elegidas persona responsable respetuosa encuentro en mis compañeros de trabajo un buen equipo el cual pueden realizarse bien sin ninguna falla y dando una buena rentabilidad.

Es importante resaltar que para el participante N 10. el cual ejerce la modalidad de alternancia, y el participante N 15 que ejerce la modalidad de teletrabajo, perciben presentación de dificultades, puesto que el espacio del apartamento donde reside es muy pequeño, entonces no tenía dónde ubicar un escritorio y le tocó acomodarse en el comedor y comenta que en ocasiones no es tan cómodo, por lo cual optó por solicitar un acompañamiento desde el área de seguridad y salud en el trabajo y le brindaron unas pautas para organizar el puesto, sin embargo no es igual como el puesto de trabajo en la oficina, ya que ahí si encuentra comodidad, entonces para ella ha sido complejo este tema, del puesto de trabajo.

Es fundamental mencionar que para el participante N 11, el cual ejerce la modalidad de teletrabajo, plantea que “ la parte psicosocial y también respecto a las herramientas de trabajo en esta contingencia todas las personas han demostrado lo mejor de sí mismos, ya que todos los profesionales y todas las personas con cargos se han puesto al mismo nivel y se han adaptado a estas condiciones y en cuanto las herramientas de trabajo”, por otro lado la corporación ha hecho lo posible por optimizar esas herramientas en casa aunque algunos aspectos no son claros, como el subsidio de internet y conectividad y el subsidio de transporte para las personas que se encuentran en alternancia.

Para el participante N 13 y N 17 los cuales se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo, perciben que la corporación les brindó los elementos de trabajo para poder dar continuidad, y ejercer la modalidad de teletrabajo por lo tanto en la actualidad desde su casa se encuentra con un puesto de trabajo cómodo para poder hacer cumplimiento de sus funciones.

Según el participante 14 el cual ejerce la modalidad de teletrabajo, afirma que “el ámbito psicosocial ha mejorado actualmente y cuenta con todas las herramientas para dar cumplimiento a las actividades planteadas, aunque al comienzo presentaba dificultades con el internet”.

Hay que destacar que, en la categoría de *condiciones laborales*, y los objetivos planteados se encontró como resultado, que, en cuanto a las herramientas de *puesto de trabajo*, no han sido las más óptimas ya que cada colaborador ha tenido que adecuar su puesto de trabajo, realizando una propia inversión de una silla ergonómica, un escritorio, ya que por parte de la corporación solo han suministrado los equipos de trabajo, como el computador, mouse, teclado, diadema y demás.

Por consiguiente, las condiciones a *nivel psico-social*, se han visto afectadas, las dinámicas relacionales, ya que algunos de los participantes se han sentido solos en algún

momento y les han hecho falta espacios de esparcimiento social y de compartir con su grupo de trabajo. Por otro lado, para algunos participantes el trabajar en casa hace que se incremente el horario laboral, ya que existe un horario, de entrada, pero no de desconexión.

También se encontró como resultado el incremento de carga laboral, ya que esta situación genera estrés y actividades para entregas en corto tiempo. Para otros de los participantes sus condiciones a nivel psico-social se encuentran de una manera óptima, ya que han tenido tiempo para compartir con sus seres queridos.

En otro orden de cosas, la categoría de ***cambios a nivel laboral*** por la contingencia sanitaria del COVID 19 y los objetivos planteados, se encontró que los participantes comparten similitud en sus respuestas puesto que, la pandemia generó cambios drásticos en sus dinámicas relacionales, estilos de vida, hábitos, y esto generó un impacto psicológico muy fuerte, ya que desencadenó altos niveles de estrés, ansiedad, incertidumbre respecto a las cuarentenas y el encierro, adicional en la parte laboral y económica también hubo un fuerte impacto.

Es importante subrayar que las respuestas que se obtuvieron en esta categoría apuntan a todos los cambios generados a nivel psicológico, laboral, social y familiar por consiguiente se muestran los resultados obtenidos a partir de la entrevista semi estructurada, que se realizó para conocer la percepción, experiencias y vivencias de los colaboradores de la organización.

En otro orden de ideas, la categoría de ***cambios a nivel laboral y psicológico por la contingencia sanitaria*** del COVID 19, plantea las diferentes perspectivas, experiencias y percepciones que tienen los colaboradores de la organización CODESS, por lo cual conviene especificar que los resultados obtenidos apuntan a cambios significativos a nivel psicológico y social.

El participante N1, el cual se encuentra en la modalidad de alternancia plantea que percibe los cambios en la actualidad como retos y afirma “que nunca se había visto esa situación en la empresa y en el país y es extrema. Por otro lado, a nivel psicológico, ha generado adaptación a cualquier tipo de cambio que le pueda generar el entorno, por otro lado menciona que hay personas que no se adaptaron a estas condiciones y presentaron dificultades, sin embargo ha sido complejo la socialización con otras personas, ya que le generaba tristeza no poder salir y compartir con los amigos y compañeros de trabajo.”

Es necesario incidir que el participante N 2 el cual ejerce la modalidad de alternancia plantea que “los cambios generados por la pandemia, han generado sedentarismo, ya que en la actualidad no se ejerce actividad física y adicionalmente, las pausas activas no se realizan debido a la carga laboral que manejan, por otro lado, le ha generado beneficios a nivel familiar y el poder compartir tiempo con sus hijas.”

Merece la pena subrayar que, el participante N 3 el cual ejerce la modalidad de alternancia, ha percibido estos cambios de manera positiva, ya que anteriormente el transporte público y los desplazamientos al lugar del trabajo le generaban estrés, por tal motivo, aprovecha una hora más de tiempo para organizar las actividades, por lo cual se ha sentido muy cómodo y tranquilo con estos cambios.

Cabe resaltar, que el participante N 4 el cual ejerce la modalidad de alternancia y el participante N 15 el cual se encuentra en modalidad de teletrabajo, mencionan “que ha percibido estos cambios a nivel laboral como complicados puesto que, perdió su trabajo y esto le generó ansiedad, estrés y frustración, después encontró trabajo, y a nivel psicológico le ha generado tristeza, estrés y desesperanza estos cambios ya que en la actualidad hace falta poder compartir con otras personas y socializar.” . Por otro lado, el participante N 15 menciona que “sus padres

perdieron el empleo debido a la contingencia sanitaria actual por lo cual ha sido muy compleja la situación.”

No obstante, para el participante N 5 el cual se encuentra en la modalidad de alternancia, ha percibido los cambios de manera que generó altos niveles de estrés, ansiedad, puesto que es un cambio muy fuerte el tener que adaptarse a trabajar en casa, adicional por las personas que se quedaron sin empleo y las obligaciones y gastos del hogar no daban espera.

En efecto, para el participante N 6, el cual ejerce la modalidad de alternancia, y el participante N 12, el cual se encuentra en modalidad de teletrabajo, perciben que la empresa le ha brindado seguridad en todos estos temas de contingencia sanitaria, ya que se llevan a cabo los protocolos de bioseguridad, hay bastante desinfección y la empresa ha estado muy pendiente del personal, y de los parámetros que existen a nivel nacional. Adicionalmente, es un espacio para cuidar de la salud de los seres queridos y los demás.

Del mismo modo, el participante N 7, el cual ejerce la modalidad de alternancia, “afirma que se ha disminuido el ambiente con los amigos y el equipo de trabajo y esto ha generado distancia y se convierte en parte de la rutina por lo cual la persona se comienza a sentir sola, ya que en estas modalidades, el hecho de tener cuidado con la otra persona, el uso del tapabocas y todos estos protocolos hacen que se pierdan cosas tan sencillas como el afecto, de otra persona, el apoyo y el ser escuchado.”

Hay que destacar que el participante N8, el cual ejerce la modalidad de alternancia, menciona “que los cambios que han tenido respecto a las nuevas modalidades, han generado mejor desempeño en las funciones. Sin embargo, las veces que asiste a la oficina es un espacio de esparcimiento y acompañamiento social y se relaciona también con la motivación.”

Principalmente, para el participante N 9, el cual ejerce la modalidad de alternancia, afirma “que los cambios han sido muy fuertes, puesto que no se estaba preparado para trabajar de manera virtual, ya que anteriormente se contaba con mecanismos en las oficinas, las impresiones, o el hecho de encontrar al compañero que se estaba al lado y preguntarle sobre alguna duda, pero actualmente asumir un cambio y trabajar en casa, implica buscar un espacio que no le incomode a las demás personas que se encuentran en casa o los factores distractores como el ruido, la calle, los niños corriendo, por lo anterior menciona que ha sido un cambio muy fuerte, por otro lado muchas de las empresas han buscado implementar el teletrabajo porque también reducen sus costos en instalaciones y demás.”

Cabe destacar que, el participante N 10, el cual se encuentra en la modalidad de alternancia, y el N 11 que se encuentra en modalidad de teletrabajo, mencionan “que a nivel psicológico les ha afectado mucho, puesto que fue un cambio muy fuerte y nadie estaba preparado para esto, la corporación se logró ajustar a los requerimientos y les brindó las herramientas, para ejercer las labores, sin embargo psicológicamente, les afectó mucho por qué no estaban preparados para un encierro entonces habían días que amanecía muy desmotivado y les hacía falta la interacción con los compañeros y toda esa parte social y actualmente se ha ido adaptando a estos cambios.”

Merece la pena subrayar, que el participante N 13 y N 14 quienes se encuentran en la modalidad de teletrabajo afirman “que es muy importante esta nueva modalidad, ya que la corporación ha generado acompañamiento, ya que se venía de un ámbito de estar compartiendo con varias personas a estar solo y concentrado por lo cual se ha visto acompañamiento por parte de la empresa.”

Análogamente, el participante N 16, el cual ejerce la modalidad de teletrabajo, la situación de no poder salir de su casa, como estaba acostumbrado, y de no realizar las actividades como el ejercicio físico, el ir a un parque, no poder ir a un centro comercial o a un restaurante, todas estas situaciones le ha generado un desgaste psicológico, ya que el miedo y el pavor que genera los medios de comunicación respecto a la pandemia es algo que se perciben en el ambiente y en algún momento lo va a terminar afectando.”

Efectivamente, el participante N 17, el cual se encuentra en modalidad de teletrabajo, plantea respecto a los cambios generados “no ha presentado ningún inconveniente a nivel familiar o personal, por lo cual ha mantenido las formas de relacionamiento ya que es supremamente importante porque eso es lo que le permite estabilizar y mantener un equilibrio emocional, por otro lado, su parte psicológica, está mucho más estable”.

No obstante, para el participante N 18, el cual se encuentra en la modalidad de teletrabajo, manifiesta “que se ha sentido bien, sin embargo, hace falta más acompañamiento por parte de la empresa.”

En otro orden de ideas, para el participante N 19, el cual se encuentra en la modalidad de teletrabajo, actualmente describe que “ha tenido la oportunidad de acercarse más a su familia, sin embargo, en la parte laboral está cumpliendo horarios algo que se le dificulta cuando estaba en la presencialidad porque siempre salía tarde y en esta modalidad las reuniones se han vuelto más específicas, por otra parte, en el ámbito psicológico las medidas de bioseguridad le han ocasionado estrés.”

Según la perspectiva del participante N 20, el cual se encuentra en modalidad de teletrabajo, percibe los cambios como drásticos ya que ninguna empresa está preparada para para afrontar esta pandemia, los confinamientos, generaron estrés y la empresa envió a sus

trabajadores a casa, por lo cual el impacto es muy fuerte para las empresas, el participante afirma “en cuanto lo psicológico, fue un cambio fuerte, pero actualmente ya se empieza a pensar un poco el tema de no socializar con nadie, el estar siempre en la casa y a tener restricciones salir con tapabocas dar miedo hablar con otra persona que no se sabe con quién estuvo o dónde estuvo entonces, el impacto psicológico se ha sido más bien fuerte.”

Teniendo en cuenta la categoría de las *dinámicas motivacionales* y los objetivos planteados, en los resultados se encontró repetitividad en las respuestas, de las cuales se obtiene que los colaboradores perciben la motivación laboral, como un factor importante ya que si ello se encuentran motivados a realizar sus actividades, van a generar un mayor rendimiento, adicionalmente el acompañamiento por parte de la empresa es fundamental ya que esto permite que haya el impulso necesario para la ejecución de las tareas.

Por otro lado, se encontró que la participante N 1, el cual se encuentra en modalidad de alternancia, “manifiesta que le afecta la motivación laboral, la falta de equidad de comunicación de la empresa hacia los colaboradores es decir el sentir, ya que la empresa, generó la directriz de que fueran a trabajar en casa, pero en la actualidad no hay un acercamiento por parte de la empresa y de un acompañamiento”, afirma que se “siente una gran distancia en este momento, no existe esa comunicación colaborador empleado, la falta de equidad actualmente, algunas personas están teletrabajo y otros en trabajo en casa, sin embargo, los que están en teletrabajo tienen unos derechos totalmente diferentes a los que están en trabajo en casa pero en realidad se está haciendo prácticamente lo mismo, lo único que cambia es el nombre entonces eso desmotiva”.

Por otro lado según la participante N 2 el cual se encuentra en modalidad de alternancia y N 14 el cual se encuentra en modalidad de teletrabajo se encontró que, comparten similitud en

las respuestas, ya que el tema de la motivación laboral les permite tener las ganas de trabajar, de seguir aportando y seguir trabajando, la motivación no es solamente a nivel económico, sino un reconocimiento, por las actividades que realizó, ese apoyo por parte del empleador, cuando ella entrega a tiempo las labores, porque es su trabajo pero en situaciones en las que tiene una exigencia adicional es bueno que se tenga en cuenta el agradecimiento no por cumplir la labor, sino por el esfuerzo que le puso a las actividades. Sin embargo, es importante ser valorado por parte de la organización ya que esto genera mayor eficacia en las actividades.

No obstante, según el participante N 3, el cual se encuentra en modalidad de alternancia afirma que la motivación laboral es fundamental y más en esta nueva realidad, ya que es, importante generar un canal de comunicación mucho más amplio en la transmisión de logros que tengan los colaboradores coordinadores, jefes o líderes y que las personas tengan el impulso necesario que los ayude a realizar los trabajos y se motiven para continuar con otros proyectos, la importancia de un trato digno y de recibir las retroalimentaciones y las felicitaciones a las personas que se esfuerzan, por lo cual en la modalidad, de teletrabajo se tiende a perder eso, por lo cual es relevante la comunicación.

Por otra parte, para los participantes N 4 y N 6, los cuales se encuentra en modalidad de alternancia, presentan una similitud en las respuestas, puesto que para ellos la motivación laboral, es importante ya que un trato agradable y una felicitación así sea por escrito, hace que los colaboradores se sientan bien, por lo cual es fundamental, no solamente la motivación en dinero o recompensas, sino con un agradecimiento y reconocimiento por parte de la organización va a generar bienestar en las personas y que se sientan emocionalmente bien en la organización, además de mejorar las condiciones y ocasionar satisfacción en las labores que realiza.

Efectivamente para los participantes N 5, y N 8, los cuales se encuentran en modalidad de alternancia y N 12 y N 20, quienes se encuentran en modalidad de teletrabajo, hacen énfasis en la importancia de la motivación laboral puesto que un trabajador que se encuentre motivado va generar resultados a nivel laboral de la forma más eficiente y a la realización de sus actividades de forma concentrada, por otra parte resaltan la importancia para un rendimiento adecuado, ya que si no hay motivación laboral se evidencia un bajo desempeño en las actividades.

Hay que matizar, que para el participante N 7, el cual se encuentra en modalidad de alternancia, la motivación se relaciona más con el clima laboral, puesto que un buen ambiente de trabajo y las relaciones con su jefe inmediato y compañeros, inciden en la motivación laboral.

Efectivamente, para el participante N8, el cual se encuentra en la modalidad de alternancia, afirma que “ la motivación laboral es muy importante ya que anteriormente motivaban a los trabajadores por medio de actividades que se realizan presencialmente, y bajo la modalidad trabajo en casa piensan que posiblemente no las necesitan, porque se encuentran con el mismo estrés pero en la casa las personas cuentan con más labores y se mezclan con las del hogar, generando más estrés aparte del trabajo que se mantienen las labores tienden a volverse monótonas en casa.”

Sin embargo, para el participante N 10 quien se encuentra en la modalidad de alternancia y N 11, en la modalidad de teletrabajo, comparten similitud en sus respuestas, ya que “ afirman que la motivación es supremamente importante porque cuando empezó todos los cambios a raíz de la pandemia, esto le generó mucha incertidumbre y se sintieron solos en el proceso porque sentían que hacía falta de comunicación por parte de la empresa, aún en la actualidad perciben

que hace falta motivación y acompañamiento por parte de la organización. Por otro lado, la incertidumbre ha generado altos niveles de ansiedad.”

Por otro lado, el participante N 13, el cual se encuentra en la modalidad de trabajo, perciben que la motivación laboral es muy importante y ha sentido acompañamiento por parte de la empresa, ya que al pasar a laborar solo bajo esta modalidad ha generado varios cuestionamientos, sin embargo, por medio de capacitaciones y de charlas se evidencia el acompañamiento continuo por parte de la organización.

Para el participante N 15, el cual se encuentra en teletrabajo, la motivación laboral radica en las evaluaciones de desempeño ya que, al obtener una alta calificación, su jefe inmediato le genera las felicitaciones y adicional un reconocimiento por la labor.

No obstante, para el participante N 16, quien se encuentra en teletrabajo, la motivación labora es muy importante y se fortalece por medio de unas buenas condiciones salariales para el trabajador, por lo cual se resalta la motivación extrínseca ya que busca obtener altas recompensas como resultado de su labor. Por otra parte, otro factor importante es el clima laboral, ya que cuando hay un buen ambiente el equipo de trabajo va a estar motivado a realizar las labores.

Paralelamente, para el participante N 17, N 18 y N 19 quienes se encuentran en teletrabajo, comparten similitud en sus respuestas y afirman “que la motivación laboral, se ha reflejado en poder compartir más tiempo en familia, ya que anteriormente se dificulta un poco más por los horarios de trabajo.”

De acuerdo a lo anterior, estas son las respuestas generadas respecto a la categoría de dinámicas motivacionales, por lo cual, las diferentes perspectivas y opiniones se relacionan y comparten características similares, por otro lado se obtienen distintas opiniones y percepciones respecto a los significados sobre la motivación, con base a sus experiencias, por lo cual se

encontró que para 1 participante de los que ejercen la modalidad de teletrabajo es más importante la motivación extrínseca, para los otros colaboradores que se encuentran tanto en modalidad 10 de alternancia como 9 de teletrabajo es más relevante la motivación intrínseca y el apoyo y acompañamiento que pueda generar la empresa en estos momentos de contingencia sanitaria.

Para finalizar es importante resaltar que teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la investigación los participantes tienen distintas maneras de percibir cada categoría de análisis y objetivos planteados, sin embargo también se encontró similitud en las respuestas, respecto a lo psicológico y emocional, a las dinámicas motivacionales, las condiciones laborales, la modalidad de trabajo actual y los cambios que se generaron por la contingencia sanitaria, por lo tanto se percibe las nuevas modalidades como un espacio para compartir en familia, sin embargo se mezclan los espacios de trabajo y laboral lo que ocasiona niveles de estrés y ansiedad, por otro lado la socialización se ha visto afectada significativamente, ya que el encierro ha generado que no haya un espacio para compartir con amigos y compañeros de trabajo.

CAPÍTULO 5. Discusión y conclusiones

5.1 Discusión

Ante todo, cabe resaltar que los postulados teóricos hacen énfasis en que la motivación laboral se define como la acción que conduce a una persona, hacia determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que se ejecute esa acción. Por lo cual las actitudes dirigen el comportamiento de una persona hacia el trabajo y lo apartan de otras esferas de la vida como por ejemplo el tiempo de ocio y recreación. (Angarita, 2007, p.318)

De acuerdo a lo anterior, se encontró que los colaboradores, comparten similitud en las respuestas generadas y perciben la motivación laboral, cómo esa fuerzas y ganas de realizar las actividades con ánimo, para dar cumplimiento a los objetivos planteados, por lo cual determina factores psicológicos y de sentido de pertenencia en la organización, por consiguiente, contrastándolo con los postulados teóricos, es relevante destacar que el significado de motivación guarda similitud, con los resultados mencionados.

(Elton Mayo, 2007), afirma que el aburrimiento y las repeticiones de muchas tareas, disminuyen la motivación, mientras que los contactos sociales, funcionan para crear, estimular, incentivar y sostener la actividad o tarea en las organizaciones, por lo cual los administrativos de las organizaciones están en la tarea de identificar y reconocer las necesidades sociales de los empleados, con el objetivo de hacerles sentir útiles e importantes, otorgando un incentivo motivacional. (Angarita, 2007, p.318)

Específicamente, la motivación intrínseca ayuda a lograr el consenso de las decisiones que da lugar a la mayor implicación de los diversos grupos de trabajadores, de manera que las personas se sientan seguras en sus puestos de trabajo y estén dispuestos a analizar las causas

de los problemas existentes, adquirir el conocimiento necesario y proponer soluciones. Adicionalmente el reconocimiento del individuo en la organización ayuda a que transmita sus conocimientos. (Cruz, Pérez & Cantero, 2009, p. 190)

Cabe resaltar que de acuerdo a lo anterior se encontró en los resultados de la investigación que hace falta más acompañamiento por parte de la empresa, para generar motivación laboral en los colaboradores, puesto que el pasar a trabajar en casa hace que las actividades se vuelvan monótonas, para los participantes es relevante el reconocimiento, las felicitaciones por parte del empleador o sus jefes inmediatos. Por otra parte, se encontró que, debido a las nuevas modalidades de trabajo, y los cambios generados por la contingencia sanitaria, no cuentan con espacios de ocio y recreación puesto que el ámbito social se ha visto afectado.

Los postulados de Frederick Taylor, en la administración científica, plantean que los gerentes vinculan la actividad laboral, mediante un sistema de incentivos salariales, como un sistema de recompensas a los que se obtuviera un mejor desempeño en sus labores. En síntesis, motivar y recompensar a los colaboradores es la tarea más importante y significativa de los gerentes, ya que así se logra que los colaboradores realicen su máximo esfuerzo, desempeño y dedicación a la vida laboral. (Masacon & Lara, 2017, p.3)

Teniendo en cuenta la teoría y los resultados de la investigación, la modalidad de teletrabajo es fundamental la motivación extrínseca, por lo cual hace énfasis en que, si la empresa genera unas buenas condiciones salariales y sistema de incentivos, se va fortalecer significativamente la motivación laboral por parte de los colaboradores, por lo cual se evidencia relación en cuanto a lo que sugiere y plantea la teoría, con los resultados obtenidos.

Por otra parte la motivación laboral genera que los trabajadores tengan un alto nivel de productividad, un buen desempeño laboral y bienestar a nivel personal, por lo cual de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación y lo planteado por los postulados teóricos se encuentra relevancia en el factor motivacional el cual se ha visto implicado debido a todos los cambios generados por la pandemia y las nuevas modalidades de trabajo, ya que hace falta comunicación y estrategias para que la motivación intrínseca se vea reflejada, ya que el aumento de carga laboral ha hecho que se desgaste.

No obstante, las formas de trabajo se han ido transformando y los trabajadores se han enfrentado a una serie de cambios que se reflejan en “trasladar” las actividades que se realizaban en empresas de manera presencial para ejecutarlas desde los hogares con apoyo de herramientas tecnológicas, estos ajustes pueden generar procesos de adaptación a nuevos estilos de vida y trabajo, e influir en el desempeño laboral y la motivación. (Dávila, Uribe & Ceballos, 2021, p 10)

Posteriormente de acuerdo a la teoría y los resultados, los colaboradores de la organización CODESS, comparten similitud en las respuestas de la categoría y actualmente ejercen sus actividades en las modalidades de alternancia y teletrabajo, por lo cual realizan las tareas por medio de las herramientas tecnológicas, adicionalmente estos cambios generados, hicieron que cambiaran sus dinámicas relacionales, y sus hábitos de trabajo, ya que se mezclan las tareas del hogar con las laborales y esto implica niveles de estrés, ansiedad y de aumento del horario laboral. Sin embargo, es importante subrayar que, una parte de los colaboradores perciben estos cambios como un beneficio para compartir más espacios en familia.

El teletrabajo es una modalidad de organización de trabajo, que se basa en la utilización de las nuevas tecnologías de la información, y generalmente se realiza en un lugar diferente al sitio establecido de trabajo. (Giniger, 2020, p.25)

Del mismo modo de acuerdo a lo anterior, la modalidad de teletrabajo, ya había sido regulada, años anteriores, sin embargo esta modalidad ha venido creciendo y está en auge como una alternativa para darle continuidad a las labores, con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, de igual forma los resultados que nos arrojó la investigación en torno a las nuevas modalidades de trabajo, las perciben como una opción para dar continuidad a las actividades, pero esto ha generado problemáticas a nivel social y psicológico.

Las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, (agentes físicos y biológicos), como aspecto general del centro de trabajo, normas de seguridad, valoración social de la empresa, climatización, iluminación. Con la organización, procedimientos y métodos de trabajo, como las relaciones entre los trabajadores, conflictividad laboral, jornada laboral, compañerismo y trabajo en equipo con el contenido del trabajo y la realización de tareas y que pueden intervenir a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, respecto a la salud del trabajador como el desempeño de su labor. (Rueda & Rojas, 2020, p.49)

En vista a lo anterior en esta categoría se relaciona con los postulados teóricos, respecto a los equipos de trabajo los colaboradores cuentan con los debidos equipos tecnológicos, sin embargo, no cuentan con la comodidad de una silla ergonómica y un escritorio adecuado, lo han generado por su propia cuenta.

En efecto lo planteado por la teoría, y los resultados que se obtuvieron, de acuerdo a la similitud de las respuestas las condiciones a nivel psico-social, los colaboradores cuentan con

unas buenas relaciones interpersonales y laborales, sin embargo, para otro de los participantes, se ha aumentado los horarios y la carga laboral y hace falta comunicación por parte del equipo de trabajo, ya que también se incrementan los niveles de estrés y ansiedad.

Por otro lado, como factor psico-social de riesgo y contrastándolo con la teoría se encontró el aumento de la jornada laboral, puesto que esto afecta la salud física y psicológica del trabajador, adicional hace falta generar comunicación efectiva con el equipo de trabajo y acompañamiento psicológico a los colaboradores. Sin embargo, para un grupo de colaboradores que se encuentran con unas buenas bases de comunicación por parte de la organización y jefes inmediatos.

Es fundamental que desde las organizaciones se fomentan planes de bienestar psicológico para los colaboradores que trabajan en dichas empresas, debido a que los cambios producidos en el transcurso de este tiempo han generado diferentes mecanismos de adaptación referente a las dinámicas laborales y se ha visto afectada la salud mental de los trabajadores, debido al encierro, las largas jornadas y la monotonía de las actividades. (Dávila, Uribe & Ceballos, 2021, p 10)

Efectivamente, respecto a los resultados obtenidos y la similitud de respuestas por parte de los colaboradores, los cambios generados por la contingencia sanitaria, han sido a nivel económico, psicológico y social, por lo cual se incrementaron las jornadas laborales, existe sobre, carga laboral, los espacios de trabajo y familiares, se han mezclado. Sin embargo, los resultados de la investigación cualitativa en torno a esta categoría generan distintas perspectivas y percepciones ya que los colaboradores cuentan con cambios tanto a nivel psicológico como social ya que las dinámicas relacionales se han visto afectadas.

5.2 Conclusiones y recomendaciones

Como conclusión, con base a la investigación realizada, se generaron distintas percepciones, experiencias y vivencias por parte de los colaboradores de la organización CODESS, en torno a las nuevas modalidades de trabajo y las condiciones laborales con las que cuentan actualmente para desarrollar las actividades de una manera adecuada, por lo cual se perciben las nuevas modalidades de trabajo como una alternativa para dar continuidad a las labores.

Adicionalmente los participantes, comparten similitud en las respuestas y describen la motivación laboral como un factor importante para realizar las labores con ánimo y energía y así generar un óptimo desempeño en las tareas planteadas, de esta manera resaltan la importancia de obtener un reconocimiento por su desempeño laboral, por lo cual una parte de la muestra menciona que hace falta acompañamiento por parte de la organización.

Por consiguiente, es importante el reconocimiento y desempeño laboral de los colaboradores, puesto que el esfuerzo y dedicación que implementan en la ejecución de actividades, permiten que se genere un rendimiento mucho más alto y se fortalezca la motivación a la hora de iniciar la jornada laboral. Como recomendación se sugiere implementarlo en la organización ya que permite que se genere un sentido de pertenencia con la corporación y fortalecimiento en la motivación laboral e incremento en la productividad.

Por otro lado, se puede deducir que las nuevas modalidades de trabajo han generado cambios en las dinámicas sociales de los colaboradores, ya que actualmente cuentan con un espacio familiar y laboral, sin embargo, hace falta espacios de integración y de compartir con sus compañeros de trabajo y amigos.

Es relevante resaltar que, la motivación laboral de los colaboradores se ha visto implicada, debido a todos estos cambios impactantes por la contingencia sanitaria actual, puesto que por parte de la organización hace falta más acompañamiento y comunicación. Por otra parte, los colaboradores, resaltan la importancia del reconocimiento por las labores desempeñadas y el valor de un mensaje de agradecimiento por parte de los directivos de la empresa, en vista a lo anterior para ellos es indispensable la motivación intrínseca.

Como recomendación es fundamental generar un plan de acompañamiento psicológico en la organización, para establecer un apoyo a los colaboradores y de esta manera contribuir a un mejoramiento en el plan bienestar de la corporación, generando así fortalecimiento en la motivación y el desempeño laboral.

Por otro lado las condiciones de trabajo con las que cuentan actualmente los colaboradores, respecto a las herramientas de trabajo, incluye los equipos tecnológicos indispensables para ejercer las labores, sin embargo en la parte de comodidad y ergonomía hace falta un mejoramiento y recursos como sillas cómodas y escritorios, para que no haya enfermedades laborales, por una postura inadecuada y demás accidentes laborales que se puedan presentar en casa, en vista a esto se evidencia que los colaboradores le están entregando a la empresa sus esfuerzos para realizar bien su labor, razón por la cual asumen el costo de algunos elementos para el buen desarrollo de sus actividades.

Como recomendación, se sugiere generar recursos por parte de la organización, para que los colaboradores puedan ejercer la labor de una manera cómoda, ya que algunos no cuentan con este recurso adicional y compra de estos elementos los cuales debe suministrar la empresa, para garantizar las óptimas condiciones en la modalidad de teletrabajo.

Por otro lado, se recomienda la realización de pausas activas para que no se generen enfermedades laborales o desgastes por una postura inadecuada.

Por consiguiente, a nivel psico-social, los colaboradores se han visto afectados, ya que esta situación generó un impacto fuerte a nivel psicológico y ocasionó altos niveles de estrés, ansiedad e incertidumbre de lo que puede pasar en unos años y en el transcurrir del tiempo, lo importante es que cada integrante cuenta con sus redes de apoyo como la familia, por lo tanto, esta situación ha permitido que haya espacios en los cuales puedan compartir más.

Como recomendación a lo anteriormente mencionado es relevante generar un plan de intervención en la organización desde el área de bienestar, para generar un fortalecimiento en las redes de apoyo a los colaboradores de CODESS.

Respecto a los cambios producto de la pandemia, se encontró similitud en las respuestas y dificultades en la adaptación y cambios a nivel emocional, por lo cual esto ha generado estrés, ansiedad, e incertidumbre respecto a lo que se espera en un futuro próximo.

Se recomienda que desde el área de bienestar y gestión humana la organización genere un apoyo psicológico y emocional a los colaboradores que se encuentren en una situación compleja de afrontar cambios, puesto que la forma de adaptación de cada persona es subjetiva a las nuevas modalidades de trabajo y los cambios generados por la pandemia.

Es relevante resaltar que las diferentes percepciones y experiencias por parte de los colaboradores, generar aportes significativos para la realización de futuras investigaciones en el área de interés.

Referencias

Aguilar, J., González, D., & Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca.

Acta de investigación psicológica, 6(3), 2552-2557.

Angarita, J. R. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. *Obtenido de Teoría de las*

necesidades de Maslow: <http://doctorado.Josequintero.Net/documentos>

/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf. 1-6

Arízaga Sánchez, A. G. (2014). *Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño*

laboral de los docentes. [Trabajo de grado, universidad san francisco de Quito].

Repositorio colegio de ciencias sociales y humanidades. (*Bachelor's thesis, Quito, 2014*).

<http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/3814>

Baker, S. R., Bloom, N., Davis, S. J., & Terry, S. J. (2020). *Covid-induced economic*

uncertainty (No. w26983). National Bureau of Economic Research.

Bell, D. N., & Blanchflower, D. G. (2020). US and UK labour markets before and during the

Covid-19, crash. *National Institute Economic Review*, 252, R52-R69.

Bernal Pinilla, M. L., Gómez Vélez, C. A., & Suárez Bulla, F. A. (2021). *Riesgo de estrés*

psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá

. [Trabajo de grado, Universidad ECCI]. Repositorio institucional ECCI

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/836>

Castro, J. (04 de 07 de 1991). *Pdf*. Recuperado el 3 de 5 de 2021, de Pdf:

<https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

CEM. (2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo (págs.01-196),

confederación de empresarios de Málaga, edición CEM, octubre de 2013

Circular 041, (2020). Lineamientos respecto al trabajo en casa. Junio 2 de 2020. DO. No 0041.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+00412020.PDF/98>

[d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+00412020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807)

Colombia, C. D. (2020). Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de

Colombia.

Chiavenato. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.

Comunicaciones, L. (2015). Ministerio de Tecnologías de la Información y las

Comunicaciones. Agosto 24 de 2020. <https://infotepsai.edu.co/images/descargables>

[/2021/enero/c_Resolucin_1519_de_2020.pdf](https://infotepsai.edu.co/images/descargables/2021/enero/c_Resolucin_1519_de_2020.pdf)

Congreso de Colombia, Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y

regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 47052 de julio 16 de 2008 (2008) (legislado).

Congreso de Colombia. (21 de enero de 2013). Ley 1616 de 2013. Enero 21 de 2013. DO. No.

46341. <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013>

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>

Constitución Política de Colombia [Const.]. Art. 6. Julio 7 de 1991.

Cudris Ceballos, A. C., Fiallo Dávila, V. y Uribe Galvis, V. G. (2020). Bienestar psicológico y

teletrabajo: medición en trabajadores/as en Colombia [Tesis de pregrado, Universidad

Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. [https://repository.ucc.edu.co/](https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/32881)

[handle/20.500.12494/32881](https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/32881)

Cruz, N. M., Pérez, V. M., & Cantero, C. T. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y

extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de

lucro. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (66), 187-211.

Delfini, M. F., Drolas, M. A., Montes Cato, J. S., & Spinosa, L. A. A. (2020). *Lidiando con el*

Trabajo. Impacto del COVID-19 sobre el trabajo productivo y reproductivo. [Trabajo de

grado, Universidad CONICET]. Repositorio institucional CONICET.

<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/117797>.

Digón, H., Mazzaro, P., Daud, J. M. A., & Táboas, P. R. G. (2020). El Teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida?. *Tecnología y Sociedad*, 1(9), 95-124.

Estévez, A., & Solando, M. (2021). ¿Teletrabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación?

Análisis Cualitativo A Partir De Experiencias De Informantes Clave En La

Administración Pública Argentina. *Ciencias Administrativas*, (17), 1-11.

Ferreira, C., & Ocampo, C. V. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una

necesidad. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral* |

Universidad Blas Pascal, (2), 131-144.

Galeano Marín, M. E. (2012). Estrategias de investigación social cualitativa: el giro en la

mirada. *Medellín: La Carreta*.

García Sanz, V. (2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables.

Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio*

Latinoamericano y Caribeño, 4(1), 23-39.

Hernández, Fernández & Baptista. (2014). Metodología de la investigación cualitativa. En C. F.

Roberto Hernández, Metodología de la Investigación (págs. 01-601). México:

Interamericana Editores, Mc Graw H

Huamani Ramirez, R., & Chaco Cjuro, E. (2020). Motivación y Desempeño Laboral del Personal

Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas-Cusco 2020.

desde la transformación cultural-digital (Doctoral dissertation, Universidad del

Desarrollo. Facultad de Ingeniería).

Lermanda, S., & Aguayo, X. (2020). *Teletrabajo, ¿cuáles son sus condiciones? una mirada*

desde la transformación cultural-digital (Doctoral dissertation, Universidad del

Desarrollo. Facultad de Ingeniería).

Ley 352, (2020). Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones

.Septiembre 22 de 2020. DO. No.2020. <https://docs.google.com/viewerng>

[/viewer?url=http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos+Radicados/](http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos+Radicados/)

proyectos+de+ley/2020+-+2021/PL+352-20S+-+429-20C+Trabajo+en+Casa.pdf

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74.

Masacon, M. R. H., López, G. A. C., & Lára, G. A. J. (2017). Motivación: las teorías y su

relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333.

Mayo, E. (2004). *The human problems of an industrial civilization*. Routledge.

Monsalve, G. A. (2011). *El derecho colombiano de la seguridad social*. Legis Editores.6(2) 220-

305

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización,

historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.

OIT, C. (2020). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. *CEPAL*, 1-60.

PCP. (2015). Plan curricular del programa de psicología. *Repositorio Uniminuto*, 1-120.

Ramírez Muñoz, J. M., Herrera León, J. A., & Rincón Velásquez, N. (2021). *Propuesta para*

diseño de un método de identificación y control de riesgos en puestos de trabajo en

modalidad teletrabajo en Colombia [Trabajo de grado, especialización, universidad ECCI].

Repositorio institucional universidad ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/898>

(ICORIT).

Rueda, L. R. B., & Rojas, A. I. G. (2020). Condiciones laborales y riesgos psicosociales en

conductores de transporte público. *Revista cubana de salud y trabajo*, 18(2), 48-56.

Rusillo, M. T. C., & Arias, P. F. C. (2004). Diferencias de género en la motivación académica de

los alumnos de Educación Secundaria Obligatoria. *Electronic journal of research in*

educational psychology, 2(1), 97-112.

Salazar, E. Á. (2020). De la pandemia y confinamiento a nuevos aprendizajes. *Ratio Juris*

UNAULA, 15(30), 266-271.

Santrock, J. W. (2002). *Psicología de la educación*. Biblioteca central. Universidad autónoma de

Nayarit. 5 (1), 1-586.

Sierra Cadena, E. L., Fuentes Mario, R. A., & Vargas López, N. E. (2021). Análisis de los

factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID-19

en el entorno laboral.

Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de*

salud pública, 43(4), 0-0.

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados*

Laborales. [Documento proyecto, Comisión Económica para América Latina y el

Caribe]. Repositorio digital CEPAL. <http://hdl.handle.net/11362/45759>

1. Anexos

2. Anexo, formato de entrevista

Fecha:

Nombre del entrevistado:

Empresa:

Cargo:

Objetivo: Conocer las percepciones que tienen los colaboradores de la empresa CODESS entorno a las nuevas modalidades de trabajo, generadas por la contingencia sanitaria causada por el COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral.

Reciban un cordial saludo estimados colaboradores, de CODESS, como psicóloga en formación me encuentro adelantado la opción de grado y mi proyecto de investigación, con el propósito de identificar las diferentes percepciones y experiencias acerca de las nuevas modalidades de trabajo, producto de los cambios generados por la contingencia sanitaria y la motivación laboral.

Por tal motivo lo invité muy amablemente a desarrollar la siguiente entrevista. Es de aclarar que esta información es confidencial y de carácter académico para el proceso de elaboración de la investigación.

Preguntas:

1. ¿Cómo se ha sentido, y cómo describe lo que experimenta acerca de las nuevas modalidades de trabajo, (teletrabajo y alternancia)?
2. ¿Qué opinión tiene respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar sus labores bajo la modalidad actual?
3. ¿Mencione qué estrategias ha implementado en su puesto de trabajo, para desarrollar su labor de una manera adecuada? ¿Considera que estas estrategias han generado motivación en el momento de ejecutarlas? Porqué
4. ¿Qué Concepción tiene acerca de la motivación laboral, usted considera que es importante y por qué?
5. ¿Cómo percibe los cambios presentados por la contingencia sanitaria del COVID 19, a nivel laboral?

Transcripción de Entrevista 1

1. Buenas tardes, me presento mi nombre es Carol Giselly Escobar Olaya, soy estudiante de psicología de la universidad minuto de Dios, a continuación vamos a realizar una entrevista semiestructurada es con fines netamente académicos, vamos a realizar la grabación de la entrevista, se realiza la firma del consentimiento informado, el objetivo de la investigación es conocer las percepciones que tienen los colaboradores de CODESS en torno a las nuevas modalidades de trabajo causadas por la contingencia del COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral. Entonces... estamos por iniciar la entrevista, entonces para por favor te presentes:

2. No te escuché perdóname Carito no te escuche bien. 1. Para que por favor te presentes

2. Bueno mi nombre es Marta reina, soy profesional de gestión humana tengo 37 años y llevo trabajando en el área de gestión humana aproximadamente 13 años soy psicóloga de profesión en este momento una de las metas que tengo es iniciar en especialización en riesgos laborales y luego realizar un diplomado en temas de coaching y bueno y alegre Tengo dos hermosas hijas ese momento estoy en trabajo en casa ¿carito se dice algo en especial?

1. Así estaría muy bien, ¿cómo te has sentido y como describes lo que experimentas acerca de acerca de las nuevas modalidades de trabajo como teletrabajo o alternancia?

2. cómo me sentí al inicio un poco difícil el tema de la adaptación y el tema de la poca socialización sin tener socialización, hace parte de mi personalidad yo soy una persona demasiado sociable muy alegre entonces a mí sí me hace falta mucho o me hacía falta el tema de socializar, cuando recién empezó todo el tema de la pandemia de este tema de las cuarentenas estrictas que no podemos salir de la puerta y demás y al principio es complicado pero para mí personalmente a nivel familiar no... fue un tema más como de unión, tuvimos unión generamos una muy buena comunicación y nos dividimos acá las cosas de la casa al principio complicado por qué se juntaban los quehaceres del hogar con del trabajo entonces me desconectaba del trabajo a las 10 de la noche pero pues ya después de todo su proceso de adaptación y organización después de que ya, o no sé o por lo menos yo me fui organizando tareas diarias y decir no, entonces sí me levantaba a las 6, pues entonces a las 6 am y que no me alcanza a levantar así organizó, organizó otras cosas y no me afecta y no sé si tú me preguntas actualmente, inicialmente la verdad me siento muy bien en este trabajo así, porque puedo estar pendiente de mis hijas y puedo ir a la oficina entonces me gusta porque puedo ir dos veces a la semana o cuando se requiera entonces pues la verdad me ha gustado

1. ¿Qué opinión tiene al respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar sus labores bajo la modalidad actual?

2. Siento que siento que faltó más apropiación de la empresa, aunque yo pertenezco al área de bienestar de la empresa considero que hace falta más apropiación de la empresa por parte del área de seguridad y salud en el trabajo, de estar más pendiente los colaboradores y de su riesgo psicosocial cambia de estar en una empresa, a estar todo el día trabajando desde la casa, un cambio de 360°, considero que falta el tema de la acomodación de los objetos de trabajo entonces cómo estar más pendiente si la silla qué está sentado el empleado es acordé, sí Cuenta con una mesa acordé y demás, pero pues confío en Dios... que eso va a mejorar no? pero siento que si le falta. Ok

1. Pasando a la siguiente pregunta... ¿menciona qué estrategias has implementado en tu puesto de trabajo para desarrollar la labor de una manera adecuada y consideras que estas estrategias de motivación han generado motivación en el momento de ejecutarlas?

2. Dices en mi puesto de trabajo pero no entiendo... ¿a nivel físico?, ¿es decir silla escritorio o a nivel de funciones?

2.A nivel físico, que he implementado conseguí un escritorio, conseguí una silla, porque pues al ver que la empresa no lo otorgaba pues yo creo que prima la salud y el tema ergonómico es muy importante, entonces conseguí un escritorio, conseguí una silla, trato de trabajar ahí el mayor tiempo posible pero no es lo mismo la comodidad de la oficina entonces un rato trabajo en el comedor otro rato trabajo pues en el escritorio de la oficina, pre oficina que me diseñe y así sucesivamente como para poder descansar un poco pues la espalda eso por ese lado, por otro lado, en el nivel de funciones organización de tiempo estrategias para el trabajo, qué estrategias recuerdo, hacía todo para que mi hija pudiera tener clases en una oficinita pequeñita que tienen

habitación como para que no lo interrumpiera, y estuviera con ella, la chiquita la enviaba a la casa, donde mi suegra pues para que no no... me interrumpiera mí en temas de entrevistas el tema de las entrevistas por video llamada, sí que sí se cae internet que si se va la luz que pasa de que estoy, qué cosa pues es que mira cómo se hace para poder cumplir ya sería por video llamada de whatsapp, por realizar reprogramación básicamente es como eso no más.

1. Pasando a la siguiente pregunta, ¿qué concepción tienes acerca de la motivación laboral y consideras que es importante?

2. Qué afecta la motivación laboral, a mí me afecta la motivación la falta de equidad, la falta de comunicación de la empresa hacia los colaboradores, es decir el sentir que la empresa dijo, bueno vayan a trabajar en su casa, pero no sé no ...no se siente ese es acercamiento empleado empresa si se siente una gran distancia en este momento una persona que llame por lo menos a preguntar, cómo se siente uno si está cargado si no está cargado laboralmente, si me hace falta un esfero, si me hace falta el internet si me hace falta algo para poder desempeñar la labor no existe esa comunicación colaborador empleado, entonces siento que eso también desmotiva y la falta de equidad que actualmente, qué algunas personas están teletrabajo y otros en trabajo en casa y entonces los que están en teletrabajo tienen unos derechos totalmente diferentes a los que están en trabajo en casa pero en realidad se está haciendo lo mismo, lo único que cambia es el nombre por qué pues se está haciendo exactamente lo mismo entonces eso desmotiva.

1. ¿Cómo percibe los cambios presentados por la contingencia sanitaria COVID-19 a nivel laboral y psicológico?

2. ¿Me repites la pregunta por favor?

1. ¿Cómo percibes los cambios presentados por la contingencia sanitaria del COVID-19 a nivel laboral y psicológico?

2. Ok, yo los percibo más en este momento como un tema de retos porque pues esto nunca se había visto ni en la empresa ni en el país el país así algo como tan extremo no, yo creo que es un tema de retos y de cambios, de cambiar el chip yo lo percibo así que hay que estar preparados para todo y que uno sobre todo debe adaptarse a estos cambios y tener siempre el chip listo para aceptarlos entonces lo percibo como de esa manera y a nivel psicológico eso depende de la persona que si yo tengo poca adaptabilidad voy a generar frustración , pero si soy una persona, que soy adaptable a cualquier tipo de cambio que me pueda generar el entorno pues es más mucho más fácil sobrellevar y hacerme una autoevaluación y deciden que debo cambiar para poder generar los resultados si hay personas que definitivamente dijeron no yo no puedo yo no puedo continuar, porque no se pudieron adaptar al cambio y en tu caso personalmente, a nivel psicológico al principio el tema de socializar con alguien pero que me haya generado de pronto un trauma o algún problema de ansiedad o algo así no, me daba tristeza del no poder salir y compartir con mis amigos y compañeros de trabajo, era más eso, pero pues ya después uno como que se va adaptando y va encontrando los espacios, pero en sí que me haya generado un tema psicológico no.

1. Ok muchas, gracias por tu tiempo y disposición durante la entrevista, hasta al momento tienes alguna inquietud? 2. no señora

1. Agradezco mucho este espacio y damos por finalizada la entrevista,

2. ok Carol muchas gracias, que estés muy bien.

Transcripción de entrevista 2

1. Buenos días. 2. Buenos días Carol,

1. ¿Cómo estás? 2. bien sí señora Muchísimas gracias,

1. Me alegra mucho. Me presento mi nombre es Carol Giselly Escobar Olaya, soy estudiante de la Corporación minuto de Dios se va a realizar una investigación cualitativa que tiene como objetivo conocer las percepciones que tienen los colaboradores de la empresa CODESS en torno las nuevas modalidades de trabajo generadas por la contingencia sanitaria causada por el COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral entonces para la realización de la entrevista se va a realizar la grabación de la misma con fines netamente académicos y la firma del consentimiento informado, parte de las de la estructuración de la entrevista.

1. ¿Te presentas por favor?

2. Bueno mi nombre es Liliana Rabelo, soy psicóloga y hago parte del proceso de gestión humana de CODESS, desde hace 6 años y medio que más me puedo presentar no, ese es como básico,

1. ¿Qué cargo desempeñas en la empresa?

2. En este momento estoy ejerciendo el cargo de profesional de selección y contratación.

1. ¿Cómo se ha sentido y cómo describe lo que experimenta acerca de las nuevas modalidades de trabajo en teletrabajo o alternancia?

2. En este momento no estoy en teletrabajo, estoy en trabajo en casa pero y pues en ocasiones voy a la oficina pues en estos momentos en el tema de la contingencia de que la situación de salud está un poco compleja para mí es mucho mejor trabajar desde casa se siente pues es más más confiable, no tener que salir en transporte público todos los días pero pues igual también afecta ciertas partes de salud dan otro nivel como ese no hacer ejercicio el no caminar

sino tener que levantarme de unas vez a trabajar levantarme trabajar y de uno pues hacer labores domésticas entonces trae como sus pros y sus contras.

1. Pasando a la siguiente pregunta: ¿qué opinión tiene respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar sus labores bajo la modalidad actual?

2. En estos momentos mis condiciones son aptas para manejar para realizar las actividades que tengo en que realizó desde casa en la empresa me provee de mis elementos básicos como es el computador cómo es él levanta pantallas, como es mi teclado, como es el Mouse es eso básicamente.

1. ¿Qué estrategias has implementado en el puesto de trabajo para desarrollar su labor de una manera adecuada y considera que estas estrategias han generado motivación en el momento de ejecutarlas?

2. Pues yo aquí adecue, digamos hice una adecuación, por ejemplo la mesa del comedor está cancelado en la casa acomode o adecue mi puesto de trabajo en donde tengo espacio para apoyar, tengo espacio para poner mis implementos de trabajo como son los marcadores, como son mi cuaderno donde hago entrevistas, donde puedo apoyar, entonces estoy cómoda, me siento cómoda, estaba en un espacio más reducido entonces tuve que tomar como la decisión de sacrificar el espacio del comedor para poder tenerlo mejor, mejor puesto de trabajo.

1. ¿Qué concepción tiene acerca de la motivación laboral, considera que es importante y por qué?

2. ¿De la motivación laboral, si? 1. Sí.

2. El tema de la motivación laboral a mí me permite tener las ganas de trabajar, de seguir aportando y seguir trabajando, la motivación no es solamente puede ser a nivel económico, sino “muy bien por su labor muy bien por las actividades que realizó una palmadita en la espalda,

diciéndole está muy bien, la motivación no viene solamente de una manera tangible sino también con palabras en las que uno se sienta apoyado, en el trabajo en las que uno se sienta que está haciendo bien su trabajo, cuando usted entrega a tiempo, cuando usted entrega sus cosas, usted sabe que lo está haciendo porque es su trabajo pero en situaciones en las que se sale digamos de la rutina y que usted tiene una exigencia adicional es bueno que se tenga en cuenta el agradecimiento no por cumplir su labor sino por el esfuerzo que usted le puso o que usted le dio a esta actividad.”

Pasando a la siguiente pregunta:

1. ¿Cómo percibe los cambios presentados por la contingencia sanitaria del COVID 19 a nivel laboral y psicológico?
2. Pues es que el encierro genera solamente el tema de la morbilidad, de que usted no se mueva mucho, que usted ya no se enferme por otras situaciones sino más de manera, física, en cuanto al tema de que no se mueve es muy poquitas las pausas activas o más de tanto trabajo que no hace las pausas activas, entonces siento que el tema psicológico por esta contingencia no es solamente el mandar a la gente a la casa, sino un acompañamiento como de “tranquilo, está con nosotros lo estamos acompañando”, tiene una presencia de la corporación en la que usted sabe que tiene un acompañamiento y que cualquier cosa puede contar con la corporación o con las directivas de la corporación, si se ha generado temas psicológicos para muchísimas personas pero es como más no sé.. son personas que están acostumbradas a estar en otro tipo o en otros ambientes, como por ejemplo yo soy una persona que le encanta estar en mi casa que soy muy hogareña estoy que soy de las que prefiero obvio estar en mi casa y estar pendiente de mi familia y de mis hijas para mí eso es perfecto, para otras personas no lo es así, entonces es depende como cada una de las personas afronte y asuma las situaciones porque pueda que yo aquí esté

acompañada pero hay mucha gente en casita que está sola si, que no tiene contacto con nadie, entonces son personas que tienen como es más la resistencia a este tipo de cambios, más que todo así de esa manera , no sé.

1. Muchas gracias por tu tiempo y disposición durante la entrevista Liliana, damos por finalizada la sesión de la entrevista, no sé si hasta el momento tienes alguna inquietud?

2.No, me parece que esto es una investigación es supremamente interesante, más en este momento que estamos en todo esto de la contingencia en que mucha gente, o muchas personas estamos afrontando otros niveles otros roles que no teníamos o que no estábamos acostumbrados a manejar, donde yo venía trabajando hacía mucho tiempo saliendo interactuando con más personas presencialmente a estar presentes, prácticamente frente a un computador todo el tiempo y no ver a las otras personas es un poco complejo, pero me parece supremamente interesante esa actividad, espero que les arroje un muy buen diagnóstico y que se pueda como mejorar cierto tipo de aspectos que el trabajar en casa puede generar.

1. Muchas gracias Liliana por este espacio, 2. Carol con todo el gusto y espero que tengas un excelente día, 1.vale igual muchísimas gracias.

Transcripción entrevista 3

1.Buenas tardes, me presento mi nombre es Carol Escobar, vamos a realizar una entrevista con fines netamente académicos, se realizará la grabación de la entrevista y también se realiza la firma del consentimiento informado teniendo en cuenta el objetivo de la investigación cualitativa y el cual es la conocer la percepción que tiene los colaboradores de la empresa CODESS , en torno a las nuevas modalidades generadas por la contingencia sanitaria causada

por el COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral entonces para que por favor te presentes Andrés:

2. Hola buenas tardes mi nombre es Andrés Felipe Martínez

1. ¿Qué cargo tiene en la empresa Andrés?

2. soy analista de comunicaciones

1. Entonces para iniciar la entrevista ¿cómo te has sentido? ¿Cómo describes lo que tú piensas acerca de las nuevas modalidades de trabajo como teletrabajo y alternancia?

2. Pues en realidad ha sido un poco de retos oportunidad para aprender y organizarse de manera que uno pueda cumplir con las metas que pretende tener la organización en cuanto a sus servicios, y pues obviamente la satisfacción de los de los clientes y colaboradores es un reto de aprender nuevas aprender el manejo de las tecnologías como tal y la comunicación pasando a la siguiente pregunta:

1. ¿Qué opinión tiene respecto a las condiciones de trabajo con las que cuentan actualmente para desarrollar las labores bajo la modalidad actual? ¿Pueden ser condiciones de trabajo tanto con las que cuentas y condiciones también psicosociales?

2. tal vez se presenta más el tema de él orden de los horarios, diríamos de pronto se pierde un poquito como la noción diría yo como más bien como como el tema de uno entra uno entra en un horario específico y sale un horario específico, pues eso ya es cuestión de que el trabajo creo que se pierde un poco ya pues no me mide con juicio ese aspecto en donde no termina pues o se extiende un poco más en el horario y tanto como los jefes como uno mismo permites permisivo en ese en ese tema las condiciones para mí no han sido tan trágicos, por

decirlo así no ha sido tan fuerte después trató como igual de organizarse, obviamente ha pasado algún que otra vez de resto pues no se me ha hecho tan duro el cambió, de pronto también es por mi tipo de actividad que yo manejo es que es el tema de diseño y comunicación y comunicaciones, pues tengo como mucha más facilidad de desenvolverme en el tema, en las herramientas manejo la tecnología, de hecho ahorita trabajo mucho con lo que son redes sociales entonces de todas formas puedo manejar eso de una forma mejor,

1. Pasando a otra pregunta, menciona qué estrategias has implementado en tu puesto de trabajo para desarrollar las actividades de una manera adecuada, estas estrategias han generado motivación en el momento ejecutarlo por qué?

2. De pronto como las estrategias como organizarse más en las actividades diarias una de las actividades podría ser planear el día con las actividades que uno que uno pretende hacer pues eso ayuda mucho, cómo organizar y qué pues aprovechar mejor el tiempo y las actividades que uno tenga de pronto podría ser el tema de la comunicación pues con los compañeros.

1. ¿Qué concepción tiene acerca de la motivación laboral, considera que es importante y por qué?

2. Qué pena contigo no es que se está entre cortando mucho qué

1. ¿concepción tienes acerca de la motivación laboral qué es importante y por qué?

2. listo, Sí claro es muy importante creo que creo, que hoy en día más desde esta nueva realidad yo creería que deberíamos tener como una canal de comunicación mucho más de transmitir de pronto las los logros que tenga colaboradores coordinadores y jefes o líderes que transmitan eso y que las personas tengan ese impulso que los ayude a realizar los trabajos de realizarlas que puedan y se motiven para para para continuar con otros proyectos, yo diría que las

personas hoy en día fluyen mejor de manera trascendental manteniendo una relación y una buena comunicación diría yo, tanto con la motivación yo creo que hoy en día pues manejan las personas deberían manejar como un trato como de recibir esas retroalimentaciones y mantener como estas felicitaciones a las personas que todas formas esfuerzan y ya pues aún en su punto en su casa o en otros lugares se tiende a perder eso entonces diría yo que eso es so es debería ser constante manejar ese tipo de comunicación.

1. ¿Cómo percibes los cambios presentados por la contingencia del COVID 19 a nivel laboral?

2. Pues igual es como cada quien lo mire en mi concepción me ayudó mucho en la parte, es como ese desgaste que uno tenía yendo hasta la hasta la oficina yo le echó la culpa al transporte público en este caso es muy es muy desgastante ese esa partecita, este cambio que ayuda a generar trabajo desde la casa me facilita mucho la vida de hecho me siento menos estresado me siento menos cansado diría por lo menos yo sé que puedo organizarme, saber qué puedo utilizar esa horita de pronto hoy me día hora más que tardaba en llegar recorrido de mi casa a la oficina, o por lo menos no tengo ese peso de pensar que tenía que utilizar el transporte público entonces yo creería, que ahí es como la como el cambio el cambio total que yo diría que más oportunidad a mi mente por decirlo así me ha cambiado desde ese esquema, ok

1. Andrés damos por finalizada la entrevista Muchas gracias por tu tiempo y disposición, ok gracias a ti.

Transcripción entrevista 4

1. Buenos días me presento mi nombre es Carol Giselly Escobar soy estudiante de psicología de la corporación universitaria minuto de Dios, para la presente investigación

cuantitativa se va a realizar una entrevista semiestructurada la cual se compone de 5 preguntas y el objetivo de la investigación reconocer las percepciones que tienen los colaboradores de la empresa CODESS, en torno a la nueva modalidad de trabajo generados por la contingencia sanitaria causada por el COVID-19 y su incidencia en la motivación laboral, posterior a esto se realizó la firma del consentimiento informado, cómo tal la condición para la grabación de la entrevista entonces para que por favor te presentes, tu nombre y el cargo que desempeñas en la empresa:

2. Mi nombre es Leidy Tatiana Riaño y el cargo que desempeño es auxiliar de correspondencia,

1. Agradezco la oportunidad por este espacio de entrevista cualquier duda o inquietud con gusto puedes preguntar.

1. primera pregunta, ¿cómo se ha sentido y cómo describe lo que experimenta acerca de las nuevas modalidades de otros como teletrabajo o alternancia?

2. Pues me parece que primero porque pues de la oportunidad a más personas digamos de no perder el empleo en la en la modalidad en casa, pero también es importante digamos que salir e interactuar si un poco, como no perder lo que era la vida antes de que llegara la pandemia que es una buena perder la rutina y aparte de eso para sentirnos bien emocionalmente en muchos aspectos.

1. pasando a la siguiente pregunta, ¿qué opinión tiene respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar sus labores bajo la modalidad actual?

2. yo estoy en el modelo de alternancia no entonces, pues digamos que yo tengo unos días a la oficina tres días y dos en casa, me sentido bien con este tema de modalidad, por las razones

que anteriormente mencioné porque quiero como no perder la costumbre de lo que el mundo antes fuera lo mismo que la pandemia igual pues las condiciones digamos que por el trabajo que yo desarrollo, pues que toca imprimir muchas cosas pues obviamente si es obligatorio que yo tenga que venir a la oficina pero pues en ese tema de sentido bien me parece que puedo desarrollar así bien mi trabajo tecnológicas como el computador en casa que suministra la empresa y pues obviamente la oficina, también tengo unas herramientas para desarrollar mi trabajo creo que ha sido bueno

1. ¿Mencioné qué estrategias ha implementado en su puesto de trabajo desarrollar la labor de una manera adecuada y considera que estas estrategias han generado motivación en el momento de ejecutarlas?

2. Pues digamos que estrategias que he desarrollado muchas por lo que puedes no lleva mucho tiempo en la empresa, el tema sería cómo pues organización en el puesto de trabajo tener como todas las cosas que se necesitan para el desarrollo, pues a la mano digamos papeles necesarios cosas así el tema, pues de pronto, qué se hace en la empresa de papel.

1. ¿Concepción tiene acerca de la motivación laboral, considera que es importante y por qué?

2. también es importante la motivación laboral porque pues que todos nos agrada que nos traten bien que nos den una felicitación así sea por escrito digamos que todas las personas nos sentimos bien en ese sentido, entonces sí es importante pero no solamente diga motivación en dinero sino simplemente con un gracias, me agrada tu trabajo “ lo haces bien ”, pero que ya la persona se siente así creo que la mayoría personas nos sentimos completas, creo que si la

empresa en este momento podría que sería excelente que siempre lo siguiera haciendo con todos los colaboradores en casa.

1. pasando a la siguiente pregunta cómo ¿percibe los cambios presentados por la contingencia sanitaria COVID-19 a nivel laboral y psicológicamente?

2. Pues a nivel laboral, duro pues porque muchas personas perdieron el trabajo, me incluyo, entonces eso fue bastante difícil para para muchas personas y para mí y la percepción psicológica como de desesperanza de frustración de tristeza aparte por el encierro que ya pude encontrar trabajo y ya fue más motivo, pues digamos que el tema motivante pero psicológicamente afecta muchísimo estar encerrado la verdad se siente como soledad.

1. damos por finalizada la entrevista, tienes alguna duda o inquietud?

2. no gracias, que tengas un muy buen día.

Transcripción Entrevista 5

Buenos días me presento mi nombre es Carol Giselly Escobar Olaya, soy estudiante de psicología de la universidad minuto de Dios, vamos a realizar una entrevista semiestructurada la entrevista tiene como objetivo conocer las percepciones que tienen los colaboradores de la empresa CODESS, en torno a las nuevas modalidades de trabajo generados por la contingencia sanitaria causada por el COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral, se realiza también la firma el consentimiento informado y la comprensión de todos los compromisos se van a realizar durante la entrevista, entonces el día de hoy nos está acompañando Karen, te presentas por favor?

2. Mi nombre es Karen Pardo Maldonado en este momento estoy trabajando en el cargo de practicante SSGT.

1. ¿Cómo se ha sentido y cómo experimenta acerca de las nuevas modalidades de trabajo como teletrabajo o alternancia?

2. Digamos que la perspectiva que tenido hasta el momento es que es poco difícil manejar los horarios desde casa que tener el espacio para tareas diarias deben del hogar para hacer más eficaz el tiempo, pero que se dificulta digamos en el trabajo en casa, la preparación de los alimentos las comidas diarias, digamos que porque estamos en casa que no se establece estando en casa como que te relajas un poquito más en ese sentido y no estableces horarios, como para dejar el almuerzo antes o el desayuno, tienden a levantarse un poco más tarde, tipo 7 entonces me levanto media hora antes solamente por la que no te queda realmente tiempo para eso no dejamos arreglada la cocina ni nada de eso, cómo se está en casa el tiempo que no trabajo tiene que ser un poco mayor debido a que estoy en casa entonces necesito que terminar esta actividad ya, porque es para mañana, te tomas mucho más tiempo personal de actividades recreativas de tus amigos o familiares para ese tipo de cosas lo que a largo plazo va a generar ese estrés, cansancio, tener unas relaciones familiares de amigos débiles porque van a decir “no es que esta persona es simplemente todo por su trabajo y no quiere compartir así sea una charla”, pasando a la siguiente pregunta.

1. ¿qué opinión tiene de todas las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar sus labores bajo la modalidad actual?

2. Asisto, algunas veces voy a la oficina y permanezco en casa poco tiempo ergonómico, por el momento el lunes porque tenía inconvenientes a nivel ergonómico tenía que mantener la cabeza un poco hacia abajo, pues tampoco tengo como una silla, es un poco alta y no se establecen las condiciones ergonómicas adecuadas.

1. ¿Mencioné qué estrategias han implementado en su puesto de trabajo para desarrollar su labor de una manera adecuada? ¿Considera que estas estrategias han generado motivación en el momento de ejecutarlas?

1. Las estrategias que hace para desarrollar tus labores de una manera adecuada organización y si estas estrategias te han generado motivación a la hora de realizarlas?

2. estrategias en la mañana levantarme, dónde está demasiado porque estar en la cama y como es el cansancio enfrente del día anterior y hacer ciertas actividades el día anterior, sí me queda algo de almuerzo como para que no me toque tiempo extra en ese día honorarios también digamos, cómo te contaba antes que se me generó esa como tensión muscular, entonces a lo largo de la jornada se trata de ser un poco de estiramiento de cuello.

1. ¿qué Concepción tiene acerca de la motivación laboral?

2. es muy importante para el trabajo y el entorno laboral la verdad un trabajador motivado eso genera que él trabaje de la forma más eficiente él pueda realizar sus actividades en la forma concentrada, siempre te entiendo a generar un buen resultado, entonces es muy importante estrategia digamos que pueden haber muchos pero creo que depende mucho de la percepción individual de la persona que lo motiva, qué es un poco cortante, digamos en el caso de la empresa conoce ese tipo de cosas que motiva la persona en casa con su familia la oportunidad de subir en su rango profesional a lo largo no se puede.

2. ¿cómo percibe los cambios presentados por la contingencia sanitaria COVID-19 a nivel laboral y a nivel psicológico?

2. Por qué se dio el momento para otro entonces, cómo verse forzado ese tipo de actividades ningún tipo de experiencia previa se toca generado mucho estrés en la población en

general, de qué momento tu trabajo sea pero en cualquier momento puesto otra cosa te digan simplemente adiós y tú quedes a la deriva y como tú también tienes cargos en tu familia cómo y entonces vas a empezar a pensar ¿cómo voy a poder darle comida a mi hijo? o ¿cómo voy a poder apoyar a mis papás económicamente si es que no voy a tener ningún trabajo?, estos cambios se presentaron de manera abrupta al principio de la pandemia ahora pesar de todas estas formas de trabajo que se han implementado sigue estando presente.

1. Damos por finalizada la entrevista, Karen tienes alguna duda o inquietud?

2. no señora. 1. muchas gracias por tu tiempo y disposición.

Transcripción entrevista 6

1. Buenos días me presento mi nombre es Carol Giselly Escobar Olaya, soy estudiante de psicología de la universidad minuto de Dios, y a continuación vamos a realizar la aplicación una entrevista semi-estructurada para la investigación cualitativa, por ende el objetivo de la investigación es conocer las percepciones que tienen los colaboradores de la empresa CODESS en torno a las nuevas modalidades de trabajo generados por la contingencia sanitaria causada por el COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral, a continuación vamos a realizar una serie de preguntas, en la entrevista semiestructurada y preguntas abiertas y damos por firmado el consentimiento informado y la presente grabación a continuación nos está acompañando Mery, entonces para que por favor te presentes?

2. Mucho gusto mi nombre es Mery Martínez, asistente administrativo, para iniciar

1. ¿Cómo se ha sentido y cómo escribir lo que experimenta acerca de las nuevas modalidades de trabajo como la modalidad de teletrabajo y alternancia?

2. pues la verdad me parece que son dos modalidades pues muy buenas y dependiendo pues para la persona que la necesite el teletrabajo, hay compañeros que se ha sentido muy bien porque pues han podido de pronto estar más pendiente de su familia compartir con sus hijos, y en cuanto a la alternancia también pues porque tiene la oportunidad de estar tanto en casa como en su sitio de trabajo Compartiendo con sus familias y con sus compañeros.

1. ¿Qué opinión tiene acerca de las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar sus labores bajo la modalidad?

2. Buenas condiciones de trabajo más son excelentes yo estoy realizando trabajo en la oficina constantemente me sentido muy bien, estoy con todas las condiciones la empresa para orientarme en cuanto a mi puesto de trabajo entonces me encuentro muy bien.

1. Pasando la siguiente pregunta, ¿mencione qué estrategias ha implementado en su puesto de trabajo para desarrollar su labor de una manera adecuada, esto le genera motivación en el momento de ejecutarlos?

2. Bueno qué estrategias se han implementado en mi trabajo pues ese miento por decirlo de alguna manera puesto muy activo entonces pues, consideró que no tengo unas labores monótonas, porque no estoy ni todo el día sentada ni todo el día de pie entonces, alterno bastante y me motiva porque por lo mismo, pues porque no estoy como haciendo una sola labor, entonces esto hace que me mantenga distraída y bastante ocupada

1. ¿Qué Concepción tiene acerca de la motivación laboral, considera que es importante?

2. qué concepto tengo pues ese algo que si se le ofrecerá a los empleados, porque pues así mismo y la palabra lo dice se motivan a trabajar es muy importante porque colaborador una

persona que labora tenga unas mejores condiciones, se sienta más animado, se sienta más satisfecho con las labores que realiza y pues trabajo también día a día es mejor.

1. ¿cómo perciben los cambios presentados por la contingencia sanitaria COVID-19 a nivel laboral y a nivel psicológico?

2. aquí en la empresa donde laboró todos estos temas de contingencia sanitaria se han tomado muy al pie de la letra, acá hay bastante desinfección está muy pendiente que el personal tenga puesto sus elementos de bioseguridad pues esto a nivel laboral también los parámetros que existen a nivel nacional y el gobierno.

1. Muchas gracias por tu tiempo y disposición durante la entrevista damos por finalizada la entrevista ¿tienes alguna inquietud?

2. no nada, agradecerte por este espacio que me brindaste y esperando pues que todo vaya muy bien, gracias Carol.

Transcripción entrevista 7

1. Buenos días me presento mi nombre es Carol Giselly Escobar Olaya, soy estudiante de psicología de la universidad minuto de Dios, a continuación se va realizar una entrevista semi-estructurada con fines netamente académicos por ende se realiza la firma del consentimiento informado, la entrevista tiene como objetivo conocer las percepciones que tienen los colaboradores de la empresa CODESS en torno a las nuevas modalidades de trabajo generados por la contingencia sanitaria causada por el COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral.

1. A continuación vamos a realizar una serie de preguntas nos está acompañando Miguel Ángel Moreno, por favor ¿te presentas?

2. Mucho gusto, mi nombre es Miguel Ángel Moreno, soy un trabajador, un colaborador de la empresa CODESS, pertenezco al área de nómina y seguridad social.

1. ¿Cómo se ha sentido y cómo describe lo que experimenta acerca de las nuevas modalidades de trabajo haciendo énfasis en la modalidad de teletrabajo y alternancia?

2. Me he sentido muy cómodo ya que a la hora de llegar a laborar en mi casa pues tengo un ambiente adecuado, puedo tener mi comodidad, mi espacio, soy una persona que le rinde más en su lugar de trabajo

1. ¿Qué opinión tiene respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar sus labores bajo la modalidad actual teniendo en cuanto a las condiciones de trabajo como herramientas tanto las condiciones de trabajo a nivel psicosocial?

2. Contamos con un equipo muy bueno que son personas que está muy bien elegidas persona responsables respetuosas, encuentro en mis compañeros de trabajo un buen equipo el cual pueden realizarse bien sin ninguna falla y dando una buena rentabilidad.

1. Mencione qué estrategias han implementado en su puesto de trabajo para desarrollar su labor de una manera adecuada, considera que estas estrategias han generado motivación en el momento de ejecutarlas?

2. tratando de cumplir con el rendimiento adecuado parte a la seguridad social erradicación incapacidades trato de llamar a las eps, en mismo proceso en el que yo hago me remito a hacer de las incapacidades registro de cada una de estas carpetas se va organizando mi tiempo con esto puedo ser más eficaz.

1. ¿Qué concepción tiene acerca de la motivación laboral usted considera que es importante y por qué?

2. La motivación ahora como cualquier otra de las motivaciones en la vida y es fundamento muy esencial ya que con este podemos ser personas que rinden más y es muy importante tenerlo en cuenta porque puede que una persona llegue al lugar de trabajo y pues simplemente por actitudes de jefes de personal que lo rodea uno del ambiente, se puede ir desgastando esa motivación que se tiene.

1. ¿Cómo perciben los cambios presentados por la contingencia sanitaria COVID-19 a nivel laboral y psicológico?

2. Los cambios generados por el COVID 19 tanto a nivel laboral como psicosocial se disminuye el ambiente con los amigos y el equipo de trabajo y pues al fin y al cabo se llega a estar muy distante lo cual entra dentro de la rutina lo cual puede llegar a ser cansón puede llegar a sentirse dispendioso por lo que es sentirse solo, y dentro de estas modalidades estar siempre como tener cuidado con la otra persona, el uso del tapabocas, y todo esto se pierden cosas tan sencillas como es un afecto, como es simplemente sentir el cariño de otra persona que te pueda escuchar, y ya.

1. Damos por finalizada la entrevista miguel, muchas gracias por tu tiempo y disposición, tienes alguna inquietud? no, muchas gracias.

Transcripción entrevista 8

Buenos días me presento mi nombre es Carol Giselly Escobar Olaya, soy estudiante de psicología de la universidad minuto de Dios, a continuación se va realizar una entrevista semiestructurada con fines netamente académicos por ende se realiza la firma del consentimiento informado, la entrevista tiene como objetivo conocer las percepciones que tienen los colaboradores de la empresa CODESS, en torno a las nuevas modalidades de trabajo generados por la contingencia sanitaria causada por el COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral. A continuación vamos a realizar una serie de preguntas nos está acompañando Laura, por favor ¿te presentas?

Hola Carol ¿Cómo estás? Bien gracias, ¿qué cargo desempeña en la empresa?

2. Soy practicante universitario

1. ¿Cómo se ha sentido y cómo describe un experimento acerca de las nuevas modalidades de trabajo, teletrabajo y alternancia?

2. bueno yo en este momento estoy en alternancia, me he sentido es muy bien ya que la corporación nos ha dado la oportunidad pues de mantener el trabajo y de esta forma experimento pues es una sensación emotiva, cuando realizó el trabajo en casa y también pues cuando vengo a la oficina digamos que es una forma despejarnos pasando a la siguiente pregunta.

1. ¿Qué opinión tiene respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar sus labores bajo la modalidad actual?

2. No pues pienso que las condiciones de trabajo que tengo son acordes a las funciones que desempeñó.

1. ¿considera que estas estrategias han generado motivación en el momento de ejecutar las?

2. Las estrategias que he utilizado son de ser más organizada, para desarrollar todas las funciones, en el tema de que me preguntabas de que sí me han generado motivación me motiva porque digamos las funciones que debe realizar en el tiempo acordado y pues así mismo puedo proceder a realizar las funciones siguientes y así.

1. ¿Qué Concepción tiene acerca de la motivación laboral usted considera que es importante y por qué?

2. Bueno la motivación laboral para mí es supremamente importante, de pronto si los trabajadores no tienen o no tenemos motivación laboral de pronto ayuda hay un bajo rendimiento en las funciones y actividades que desarrollamos, entonces me parece que es supremamente importante mantener la motivación laboral.

1. ¿Cómo percibe los cambios presentados por la contingencia sanitaria del COVID-19 a nivel laboral?

2. No pues me ha parecido que digamos que los cambios que hemos tenido en cuanto al tema teletrabajo nos podemos desempeñar mejor las funciones, sin embargo las veces que venimos a la oficina también pues es un espacio de esparcimiento social y pues también ayuda mucho con el tema de motivación que me preguntabas anteriormente.

1. Muchas gracias Laura por tu tiempo y disposición damos por finalizada la entrevista

1. tienes de pronto alguna duda? no, muchas gracias, a ti.

Transcripción entrevista 9

1. Buenos días me presento mi nombre es Carol Giselly Escobar Olaya, soy estudiante de psicología de la universidad minuto de Dios, a continuación se va a realizar una entrevista semiestructurada con fines netamente académicos, por ende se realiza la firma del consentimiento informado, la entrevista tiene como objetivo conocer las percepciones que tienen los colaboradores de la empresa CODESS en torno a las nuevas modalidades de trabajo generados por la contingencia sanitaria causada por el COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral.?

1. A continuación vamos a realizar una serie de preguntas nos está acompañando Angie, por favor ¿te presentas?

2. Mi nombre es Angie Lorena Espinosa, pertenezco al proceso de gestión financiera y contable de CODESS, la corporación para el desarrollo de la seguridad social, iniciamos con la primera pregunta

1. ¿Cómo se ha sentido y como describe los que experimenta acerca de las nuevas modalidades de teletrabajo o alternancia?

2. pues en mi caso, yo manejo la modalidad de alternancia hay unos días que ya asisto a la compañía como otros días que no, pues me parece que es una metodología eficiente para los trabajadores ya que es complicado trasladarse a la compañía por el medio de transporte porque muchas veces este estaba muy lleno y por seguridad del trabajador y de su familia me parece un medio muy importante.

1. ¿Qué opinión tiene respecto a las condiciones de trabajo actualmente para desarrollar sus labores bajo la modalidad actual?

2. Las condiciones de trabajo son buenas, porque la corporación nos brindó nuestro computador, nuestro mouse, nuestro teclado para que fuera llevado a la casa, ahorita pasamos por un proceso donde las personas que vengamos a la empresa debemos tener pues un orden para poder asistir, ya que no todos los días venimos en el mismo orden, contamos también con las mismas disponibilidades tanto pues, con las sillas ergonómicas, los posa pies, los respectivos elementos de trabajo para desarrollar la labor cómodo.

1. ¿Mencione qué estrategias ha implementado en su puesto de trabajo para desarrollar su labor de una manera adecuada?

2. Estas estrategias han generado motivación en el momento de ejecutarlas inicialmente porque los tiempos tanto en casa, como en la oficina son muy importantes, ya que en la oficina aun así los horarios que manejamos deben ser muy importante, importante es tener en cuenta los tiempos estipulados para tener un plan de trabajo, pues para todos los días ya que todos los días no se laboran las mismas cosas o manejamos diferentes tareas de trabajo pasando la siguiente pregunta:

1. ¿Qué Concepción tiene acerca de la motivación laboral importante?

2. si porque motivaban a sus trabajadores por medio de actividades que se realizan presencialmente, pues piensan que porque están en su casas posiblemente no las necesita, porque están bajo el mismo estrés pero no se fijan en que en sus casas pues las personas cuentan con más labores no sé hacer la comida, hacer el desayuno estar pendiente del niño y de la niña y esas labores ocasionan pues más estrés aparte del trabajo que se mantiene y pues de esa rutina que usualmente tenemos entonces creo que sí es un proceso muy importante la motivación laboral tanto pues, para el trabajador y para que así la empresa surja y el trabajador no se sienta aburrido con la rutina que tiene diariamente, pasando a la siguiente pregunta:

1. ¿Cómo percibe los cambios presentados por la contingencia sanitaria COVID-19 a nivel laboral?

2. Pues los cambios han sido muy bruscos, porque no estamos acostumbrados a trabajar de manera virtual de pronto teníamos los mecanismos en las oficinas de impresiones, de pronto mi compañero está al lado le puedo preguntar, pero ahorita el cambio el irse a trabajar a su casa, el buscar una manera de trabajar en su casa, el buscar un espacio que no le incomode a las demás personas que se encuentran en casa y a usted porque convivimos con más personas y puede ser que el ruido, la calle, los niños corriendo entonces creo que esto fue un cambio muy brusco, con el año que vas pasado siento que vamos pues por un buen camino por eso muchas de las empresas han buscado ya implementar el teletrabajo porque también reduce sus costos y pues para los trabajadores también eso es reducido porque muchas empresas aportan a la persona porque utilizaba sus servicios de entonces a la empresa le dan un subsidio y la empresa también se está ahorrando una parte de arriendo servicios de las oficinas realmente las compañías cuentan con unos servicios altos de estos servicios.

1. ¿los cambios más representativos a nivel laboral y a nivel emocional y psicológico?

¡uy bueno!, fue un cambio muy duro ya que no es fácil de pronto llegaré y sentarme sólo en un lugar de mi casa donde nadie me moleste de pronto estar con mi compañero al lado y decirle oye me colaboras de pronto poder compartir con personas diferentes a las del hogar tiene muchas veces la misma la misma comunicación con una persona externa entonces siento que a nivel emocional creo que entró gran juego frente a la contingencia sanitaria porque no teníamos como ese espacio de dispersión con otras personas diferentes a nuestro hogar siempre y en ocasiones ha puesto cambio el nivel de comunicación en todos los todos los temas de pronto de felicidad tristeza de pronto desahogarse con alguien del hogar, no es lo mismo que con una

persona externa. Muchas gracias por tu tiempo y disposición durante la entrevista, tienes alguna inquietud hasta el momento están estructuradas y pues considero que están muy bien todas las preguntas, la verdad gracias.

Transcripción de entrevista 10

1. Buenas tardes mi nombre es Carol Giselly Escobar Olaya ,soy estudiante de psicología la corporación universitaria minuto de Dios, a continuación vamos a realizar una entrevista semiestructurada que consta de 5 preguntas con la finalidad de recolectar información acerca de la percepción que tienen los colaboradores de la empresa como a las nuevas modalidades de trabajo como teletrabajo alternancia en eras con la contingencia sanitaria causada por el COVID-19 , entonces posterior a esto realizamos la grabación y la firma del consentimiento informado, la entrevista es netamente con fines académicos para la realización de la investigación entonces para que por favor te presentes:

2. Buenas tardes mi nombre es Miryani Vargas, soy del proceso de contabilidad de la empresa CODESS, pasando a las preguntas primera pregunta:

1.¿Cómo se ha sentido y cómo describe lo que experimenta acerca de las nuevas modalidades de trabajo como teletrabajo o alternancia? bueno creo que al principio estamos hablando de 2020, había mucha incertidumbre iniciando todo este tema o este cambio, pues yo personalmente me sentía solo como en el en el proceso pero pues a medida que pasó el tiempo creo que las herramientas y las herramientas brindadas por parte de la corporación y pues ya como la costumbre ya uno se adapta y digamos que en este momento estoy bien estoy a gusto con la modalidad de trabajo.

1. ¿Qué opinión tiene respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar sus labores bajo la modalidad actual?, con las herramientas?, no entendí muy bien la pregunta...

1.¿Qué opinión tiene Respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar labores bajo la modalidad actual?

2.pueden ser como herramientas como también condiciones de trabajo a nivel de organización o digamos en cuanto la organización del trabajo podría ser tan bueno digamos que las herramientas en cuanto herramienta tecnológica es muy buena y nos permite cumplir al 100 por 100 % en cuánto ya al puesto de trabajo y eso pues yo sí ya tenía un poco de dificultad porque pues mi apartamento es muy pequeño, entonces no tengo como donde ubicar un escritorio, entonces me ha tocado darme en el comedor y a veces no es tan cómodo a pesar de que desde ahí pues me hicieron como acompañamiento y me dieron como unas pautas para organizar el puesto Pero obviamente nunca es igual, como es el puesto de trabajo la oficina entonces ahí sí pues encuentro comodidad y eso sí ha sido un poquito difícil pero pues el resto se luz y la temperatura y demás pues sí está bien pero sí ha sido digamos que la dificultad por el puesto de trabajo.

Pregunta

1. ¿Mencioné qué estrategias han puesto de trabajo para desarrollar su labor de una manera adecuada y considera que estas estrategias han generado motivación al momento de ejecutarlas?

2. Digamos lo anteriormente mencionado tenía mucha dificultad porque terminado con mucho dolor por la silla, entonces desde SGI me dieron como unas indicaciones, entonces ahora trabajo con un cojín colocó un cojín en el espaldar sube un poco el escritorio, pues con un libro y

digamos, que estas cosas que se pueden utilizar desde aquí de la casa y eso me ha facilitado un poco pues el trabajo, y hace que sea más cómodo.

1. ¿Qué Concepción tiene acerca de la motivación laboral? ¿Considera que es importante? Porque...bueno, sí yo creo que la motivación es supremamente importante era lo que yo te decía en un inicio cuando empezó como todo el tema de la pandemia, yo personalmente tenemos mucha incertidumbre y me sentía como muy sola en el proceso porque no sentía que había como falta de comunicación por parte de la empresa de hecho siento que hace falta esa parte motivacional y como ese acompañamiento, pero pues creo que se ha ido ajustando pues con el tiempo, pues de mi parte como coordinadora yo trato con mi equipo de trabajo, de escribirle todos los días, que necesitan, digamos que para mí esa comunicación es importante, como para uno no sentirse tan solo en el proceso y sentir como que esta ese respaldo pues que uno necesita.

1.¿cómo percibe los cambios presentados por la contingencia sanitaria del COVID-19 a nivel laboral y a nivel psicológico y bueno yo creo que a nivel psicológico ha afectado mucho, digamos que fue un cambio de la noche a la mañana, un cambio así y como de la noche a la mañana y pues no estábamos preparados para eso la corporación rápidamente digamos que se logró ajustar alinear como te digo no se empezó a brindar como unas herramientas pero si inicialmente de hecho para mí, a mí me afectó mucho psicológicamente, sí porque no más estaba preparada como para un encierro entonces habían días que amanecía pues como muy desmotivada me hacían falta cómo está interacción con los compañeros de trabajo llegar a la oficina saludar bueno como toda esa parte social, pero pues como el ser humano es de costumbres, uno poco a poco se va acostumbrando y se va pues como acomodando a lo que hay en este momento.

1. Damos por finalizada la entrevista ¿tienes alguna duda alguna inquietud? no. Muchas gracias por tu tiempo y disposición durante la entrevista, muchas gracias muchas gracias.

Transcripción de Entrevista 11

1. Buenos días mi nombre es Carol Giselly Escobar, soy estudiante de psicología de la corporación Universitaria minuto de Dios, a continuación vamos a realizar una entrevista semiestructurada con fines netamente académicos para la investigación cualitativa el objetivo de la investigación es conocer las percepciones que tienen los colaboradores de la empresa CODESS en torno a las nuevas modalidades de trabajo generadas por la contingencia sanitaria causada por el COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral a continuación nos va a estar acompañando Alex entonces para que por favor te presentas, Alex :

2. Buenos días mi nombre Alexander Fonseca trabajo hace aproximadamente 7 años en la Corporación. 1. ¿Qué cargo desempeñas en la empresa?

2. En estos momentos soy mensajero con funciones administrativas pregunta

1. ¿Cómo te has sentido y cómo describes lo que experimentas acerca de las nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo?

2. Bueno pues esto para todo el mundo ha sido una sorpresa y nadie estaba preparado para esto, pero pues es una puerta que se abre a las nuevas a los nuevos canales informáticos que suprimen una cantidad de través de trámites en la cantidad de diligencias que si vas a ir se deben hacer estrictamente en línea entonces pues para todos es nuevo y hace que los entes públicos faciliten también los medios para que la gente pueda tener acceso a la facilidad de los trámites en línea pregunta

1. ¿Qué opinión tiene respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar tus labores bajo la modalidad condiciones laborales en cuanto a la parte psicosocial y también a las herramientas de trabajo?

2. En esta contingencia todo el mundo está sacando lo mejor de sí y está poniéndose al nivel de no lo hablo de los conocimientos, pero pues todos los profesionales todas las personas operativas todas las personas nos hemos puesto, al mismo nivel ya que hemos tratado hemos tenido que aprender de una u otra manera las retiramos lo que a las malas entonces no tenía que hacer trabajos locativo de las personas profesionales las personas cooperativas, entonces yo he podido dar cuenta que hemos quedado todos al mismo nivel en el tema del mundo ha tenido que ponerse al mismo nivel para avanzar y en cuanto las herramientas de trabajo por la corporación ha hecho lo posible por optimizar eso en casa aunque las figuras no son claras ya que pues el subsidio de internet y estas cosas es algo que hay que atrasar porque son esos están no sé si es la palabra disfrazando con el tema está haciendo con el tema del subsidio de transporte y el subsidio de conectividad y pues obviamente es un tema que no está bastante claro y pues el tema de tener un equipo en la casa aun así ya todo lo que corresponde, pues todo eso , entonces pues me imagino que en el camino se optimizará.

1. ¿Mencioné qué estrategias han implementado en mi puesto de trabajo para desarrollar su labor de una manera adecuada, considera que estas estrategias han generado motivación en el momento de ejecutarlas?

2. ¿Porque el ser autónomo en cuanto al funcionamiento mío como un empleado, en la toma de decisiones para para tener la satisfacción por ejemplo un trámite que generalmente causada jornadas arduas y causaban muchos pero, entonces el tener la opción de tomar

decisiones pues hace que todo se acelera y que todo sea mejor eso como estrategia tener la autoridad para tomar ciertas decisiones. La siguiente pregunta:

1. ¿Qué Concepción tienes acerca de la motivación laboral considera que es importante y Por qué?

2. Es importante pienso, que es importante momento, todos estamos sobre el reino de la incertidumbre todos estamos mirando en círculo, porque tenemos el tiempo para proyectarnos para programar nuestras vidas hacia futuros objetivos pero el mundo no está avanzando y no deja avanzar entonces estamos viviendo sobre el reino de la incertidumbre entonces la gente no está bien, no estamos bien porque no sabemos qué va a pasar no sabemos las metas que tenemos y serán a largo corto plazo no sabemos estamos que va a pasar y eso de una otra manera de generar un impacto negativo bueno por ejemplo aquí en el ambiente laboral eso genera angustia eso genera ansiedad o genera mucha incertidumbre, muchas preguntas que pues no tienen fin porque nadie sabe hasta dónde va a llegar esta emergencia y psicológicamente pues obviamente todo mundo está afectado todo el mundo está afectado hablé en el ejemplo de mis hijos mi hija tiene año y medio y está siendo es una niña que nació en la pandemia prácticamente no conoces la calle no conoce no conoce y pensaba yo que hace poquito, pues es una niña que prácticamente ha sido levantada en cautiverio por qué porque esto nos ha permitido avanzar de una manera

1. ¿Cómo percibes las cambias presentadas por la contingencia sanitaria del COVID-19 en la hora y a nivel psicológico?

2. Pues a nivel laboral inicialmente en lo personal ,fue pues como como no sabía cuál era la reacción y las consecuencias y puntuales de la pandemia, pues estaba negado a venir a trabajar porque temía por la salud de mi familia y la propia entonces pues me negaba en el primer mes de pandemia me negaba a venir a trabajar y pensaba que no era justo, que fueran más importantes

las vidas de otras personas en la corporación que la mía yo también tengo mi familia y mi familia también dependía de mí me necesita, después fui entendiendo que en medio del encierro que necesitaba salir el relacionarme con otras personas y que necesitaba eso para para mí desarrollo personal, psicológicamente relacionarme con otras personas y estar en contacto entonces fue así más o menos así como lo tome y es lo que ha pasado psicológicamente en mí.

1. Muchas gracias por tu tiempo

1. Dale te agradezco este espacio la entrevista tienes alguna duda o inquietud?

2. no, no señora muchas gracias, espero que estés muy bien.

Transcripción de Entrevista 12

Buenos días mi nombre es Carol Escobar soy estudiante de psicología de la corporación universitaria minuto de Dio, a continuación vamos a realizar una entrevista semiestructurada con fines netamente académicos y por ende en se realiza la firma del consentimiento informado de lo que tiene la investigación, es conocer la percepción que tienen los colaboradores de la empresa CODESS, en torno a las nuevas modalidades de trabajo generadas por la contingencia sanitaria causada por el COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral continuación nos está acompañando Francisco por favor te presentas:

1. Hola buenos días mi nombre es Francisco Gómez soy auxiliar administrativo de la corporación para el desarrollo de seguridad social CODESS, pasando a las preguntas:

1. ¿Cómo te has sentido cómo describes lo que experimentas acerca de las nuevas modalidades de trabajo como teletrabajo?

2. Pues me parece una forma de alternancia buena, porque así me las personas están como demostrando sus capacidades de trabajo desde casa, pues sí tienen sus hijos pues ahí están demostrando sus cualidades para tener tal y como es de ese percance también con ellos sobre las horas de trabajo al parecer es bueno, porque se están demostrando cómo las capacidades de las personas para poder responderte de casa con sus actividades propuestas en el trabajo pasando la siguiente pregunta:

1. Qué opinión tienes respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar las labores bajo la modalidad pensé condiciones de trabajo tanto psicosociales como las herramientas con las que cuentas para ejercer tu trabajo?

2. Pues me parecen buenas, la corporación nos ha prestado como los las garantías para estarnos transportando de la casa hacia el trabajo estamos con una modalidad de buenas condiciones con la corporación, para podernos desarrollar las actividades propuestas en el trabajo

1. ¿Qué estrategias has implementado para desarrollar tu labor de una manera adecuada considera que estas estrategias han generado motivación en el momento de ejecutarlas?

2. Simplemente estrategias de trabajo, considero que estas estrategias han surgido con la motivación porque con la medida que estamos ahorita con el COVID debemos de estar como dispuestos a tener como alternancia y presencial y desde casa las actividades que se nos presentan día a día pasando la siguiente pregunta:

1. ¿Qué Concepción tienes acerca de la motivación laboral, consideras que es importante?

2. pues la motivación es importante haber trabajado porque así mismo uno le mete como empeño a las actividades a realizar, entonces si es bueno la motivación laboral y asimismo uno como colaboradoras pues se propone trazar las actividades diarias para realizarlas totalmente que queden efectivas.

1. ¿Cómo percibe los cambios presentados por la contingencia sanitaria del COVID-19 en el laboral y a nivel psicológico?

2. Pues a nivel laboral ya debemos como estar prestos a tener los cambios, sí ahorita con este COVID, hemos de estar como dispuestos a gastar desde tu casa, a veces pues a nivel de cambios en el punto cinco, como éstas relacionando es bueno pues porque no se presenta como tanta aglomeración de gente en la oficina podemos estar como con las medidas de protección y psicológicamente, pues sí siempre como conocer afecta porque le hace falta como estar relacionándose con la gente con las demás personas como las que veníamos tratando a todo esta parte mía pero pues por unas partes es bueno no es personas en la oficina para poder tener las medidas de protección adecuadas, muchas gracias por tu tiempo y disposición durante la entrevista. 1. ¿Tienes alguna duda o inquietud?, no, no señora. Entonces damos por finalizada la entrevista.

Transcripción Entrevista 13

1. Buenas tardes Mi nombre es Carol Giselly Escobar soy estudiante de psicología la universidad minuto de Dios, a continuación vamos a realizar una entrevista semiestructurada con la finalidad de llevar a cabo la investigación cualitativa las preguntas que están previstas es netamente con fines académicos y el objetivo es conocer las percepciones que tienen los colaboradores de la empresa CODES, en torno a la nueva modalidad de teletrabajo generados por la contingencia sanitaria COVID-19 , entonces le damos la presentación.

2. Buenas tardes Mi nombre es Marcela Peña y soy analista contable entonces para dar inicio a la entrevista.

1. ¿Cómo se ha sentido y cómo describe lo que experimenta acerca de las nuevas modalidades de trabajo haciendo referencia al teletrabajo o la alternancia?

2. Bueno pues digamos que el tema del teletrabajo que para todos es una modalidad nueva y digamos que enfrenta la situación actual digamos que hubieron muchísimos cambios porque la adaptación fue un poco difícil, pero digamos que a medida que va pasando el tiempo uno se va acomodando a las nuevas modalidades digamos que también en aspectos no sólo profesionales sino también personales cambiaron un poquito y con respecto al tema del teletrabajo digamos que la alternancia que también han puesto la corporación, digamos que también se ha tenido mucho acompañamiento por de la empresa, entonces también hace un poco más fácil manejarlo.

1. Pasando a la siguiente pregunta ¿qué opinión tiene respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar sus labores bajo la modalidad?

2. Bueno digamos que bajo la modalidad actual, la corporación nos brindó los elementos de trabajo digamos para poder en este momento dar continuidad, para hacer el teletrabajo, entonces digamos que ahorita dentro de mi casa me encuentro con un puesto de trabajo cómodo para poder hacer cumplimiento de mis funciones

1. ¿mencione qué estrategias han implementado en su puesto de trabajo para desarrollar su labor de una manera adecuada considera que estas estrategias han generado motivación en el momento de ejecutarlas?

2. las estrategias que mencionas es a partir de la corporación no digamos una nivel personal yo como con son a nivel personal o que sigamos qué manera personal digamos que sí adecuarme a un trabajo donde este una zona donde tú digas es zona laboral y una de las estrategias que adopté fue implementar una zona de estudio segundo piso cosa que yo vivo en un tercer piso entonces me iba como si fuera a trabajar al segundo y arme un cronograma de

todas las actividades que tenía que ejecutar y la tengo digamos que la tengo colgada dentro de mi murito, donde yo ejecuto mi trabajo lo otro es digamos el compu para dar cumplimiento a las tareas y digamos que para el tema de las llamadas que se hacen con los jefes o los líderes, pues también dispuse como elementos de diademas y pues también de espacios que sean acordé , pero poderlos escuchar también

1. ¿Qué Concepción tiene acerca de la motivación laboral considera que es importante porque?

2.Si es demasiado importante, porque digamos que esta nueva modalidad digamos que sí o nueva como lo indicado principio la entrevista entonces digamos que ese acompañamiento que tú debes tener por parte del empleador es muy importante, porque tu venías de un ámbito de estar conviviendo con varias personas y pasó su nombre que tú estás solito concentrado entonces digamos que el acompañamiento que si se tiene digamos que fue de la corporación que nos dieron fue capacitación y no nos dieron nos dieron como esa instrucción de que están acompañados, o los líderes directos entonces el acompañamiento quedamos muy bueno-

1. ¿Cómo perciben los cambios presentados por la contingencia sanitaria del covid-19 a nivel laboral?

2.Pues digamos que pues gracias a Dios a nivel laboral ahora pues se encuentre ahorita establemente trabajando pero digamos que sí ha sido bastante complejo pero varios sectores digamos este tema de la emergencia sanitaria por qué muchos han tenido que cerrar, obligados a o sea digamos que toda la baja que hubo con el tema del empleo digamos que por cierre de negocio a nivel psicológico y emocional, pues bueno pues a nivel social nivel psicológico digamos que es uno adaptarse, es como un choque fuerte al principio es como como que mi rutina ya no va a ser la misma bueno tú sales vas a ir al transmilenio no. Tu si ya sabes que te

acomodas te levantes a la misma hora lo tienes que hacer adecuadas tu puesto de trabajo y digamos que en esa continuidad. Al principio fue un poquito de que hoy como ya es muy estresante y sofocante estar tanto tiempo como en la casa si puedes salir, pero es pues digamos que también tiene la autoconciencia de que esto que se está haciendo realmente es para prevenir digamos un contagio para tu familia y para ti y también para los compañeros que están en dentro de la corporación es digamos que pues fue una adaptación pero pues con a medida que pasa el tiempo uno se va adaptando,

1. Muchas gracias Marcela por tu participación y durante la entrevista y tu disposición estamos finalizado en este momento tienes alguna duda o inquietud?

2. No, muchísimas gracias, gracias

Transcripción Entrevista 14

Buenas tardes Mi nombre es Carol Giselly Escobar, a continuación vamos a realizar una entrevista semiestructurada para la investigación cualitativa con fines netamente académicos para iniciar pues vamos a realizar una serie de preguntas donde el objetivo de la investigación es conocer la percepción que tienen los colaboradores acerca de las nuevas modalidades de trabajo causadas por la contingencia sanitaria del COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral a continuación nos va a estar acompañando Heidi para que por favor te presentes:

2. Buenas tardes mi nombre es Heidi Bayona, trabajo en la corporación para el desarrollo de la seguridad social desde hace aproximadamente 6 años acompañándolos soy parte del grupo administrativo y estoy aquí para apoyarnos con cualquier inquietud muchas gracias entonces para iniciar

1. ¿Cómo te has sentido y cómo describes lo que experimentas acerca de las nuevas modalidades de trabajo como del teletrabajo?

2. Bueno pero te voy a negar que al comienzo fue algo difícil como de acomodación por el tema del espacio por el tema de tiempos y por qué las herramientas no se facilita van en ese momento eso fue el comienzo, ya pues tuvimos en parte laboral tuve un reintegro nuevamente de oficina en planta física de lunes a viernes durante mes y medio volvimos a la segunda temporada del COVID 19. En esta segunda oportunidad que estaba en casa pues me he sentido más cómodo más organizada debido a que pues ya tuve las herramientas necesarias y el apoyo obviamente de mi jefe inmediato ya una reorganización interna y eso me ha dado comodidad por el momento me siento más cómodo en casa, qué diferencia tengo que de pronto no tengo al alcance del tema por firmas el tema utilizations inmediatas y se tramitan de otra manera es un proceso más largo pero pues se llevó acabo de resto en forma general me siento más cómodo en casa, aunque si se requiere en mi caso venir una vez a la semana que lo estoy llevando a cabo todos los miércoles y pues adelantó lo que es físico lo que imprimí lo que hay que escanearlo que hay que archivar y demás

1. ¿Qué opinión tienes respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar tus labores bajo la modalidad actual?

1. Es decir condiciones de trabajo tanto psicosociales, como en cuestión de herramientas en la parte psicosocial ha mejorado la situación y en herramientas también las tengo todas mis herramientas para dar cumplimiento a las actividades al día gracias a estas herramientas tanto de pronto la herramienta que más de pronto tenía dificultad también al comienzo, era el tema del internet pero pues ya mejorado cosita si esto me ha dado resultado pasando a la siguiente pregunta:

2. ¿Menciona qué estrategias has implementado en tu puesto de trabajo para desarrollar la labor de una manera adecuada y consideras que estas estrategias han generado motivación en el momento de ejecutarlas?

2. Las herramientas la primera, llevar una agenda al día la segunda y la tercera pido apoyo cuando de pronto no se me facilita las cosas es decir si estoy en casa en requiero un documento pido solicitó a la persona que está yendo a la oficina él me busca el documento lo escanea y es enviado a mi correo así de una fácil una forma fácil y otra cosa la herramienta importante que se ha vuelto necesaria es el celular con la aplicación whatsapp.

1. ¿Qué Concepción tienes acerca de la motivación laboral y qué Concepción tienes acerca de la motivación laboral considera que es importante y por qué?

2. Bueno la motivación laboral sí me parece muy importante no solamente tú estás haciendo en tus labores y eso apropiada mucho el ser valorado yo creo que para cualquier ser humano es importante es una motivación para darle continuidad y si hay que mejorar pues se hace de la mejor manera

1. ¿Cómo percibes los cambios presentados por la contingencia sanitaria del COVID-19 a nivel laboral y a nivel psicológico?

2. Los cambios que se presentan por la contingencia a nivel laboral, pues han sido inesperados, pues que tenemos de la salud pública el cambio si genera un alto impacto, entonces sí ha tenido cambios a nivel psicológico yo creo que todos estamos con la situación, al subir al compartir en un espacio público quizás también en la misma oficina aunque no esté todo el mismo número de personas, pero siempre impacta mucho psicológicamente.

1. Muchas gracias por tu tiempo y disposición durante la entrevista en este momento damos por finalizada la entrevista hasta el momento tienes alguna duda o inquietud?

2. En el momento no les agradezco mucho el tiempo las preguntas y pues espero que buen resultado para grupo que está compartiendo esta entrevista, muchísimas gracias a todos, buena tarde que estés muy bien gracias.

Transcripción Entrevista 15

1. Buenos días me presento mi nombre es Carol Escobar soy estudiante de psicología de la corporación universitaria minuto de Dios, a continuación vamos a realizar una entrevista semiestructurada para la investigación cualitativa con fines netamente académicos se realizó la firma del consentimiento informado y el objetivo de la entrevista es conocer la percepción que tienen los colaboradores en torno a las nuevas modalidades de trabajo causada por la contingencia sanitaria causada por la contingencia sanitaria y la incidencia la motivación, a continuación nos está acompañando Melys para que por favor te presentes:

2. Buenos días qué cargo desempeño en la empresa auxiliar administrativo.

1. ¿Que opinión tienes al respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar las labores bajo la modalidad actual?

2. Sólo es decir tanto condiciones laborales psicosociales como condiciones de herramientas ya que otros son hacia el comedor y pues me incomoda un poco la espalda del resto todo bien todas las condiciones psicosociales, estar encerrada todo el tiempo el tema pasan la siguiente pregunta

1. ¿Menciona qué estrategia simplemente puesto de trabajo para desarrollar la labor de una manera adecuada considera que estas estrategias han generado motivación en el momento de ejecutarlos?

2. Si, pues he generado armar, toda la oficina como tal, tengo el escritorio y tengo el computador, y todas las herramientas que necesito en el momento como si estuviera tal cual en la oficina.

1. ¿Qué concepción tienes acerca de la motivación laboral considera que es importante y por qué?

2. Pues realizaron una evaluación en la cual me saque el 98%, entonces eso motiva a seguir cada día mejorando más,

1 ¿Cómo percibes los cambios presentados por la contingencia sanitaria del COVID-19 en el nivel laboral y a nivel psicológico?

2. Ha sido muy duro ya que todo por la pandemia ha cambiado restricciones a nivel como persona ha sido muy complejo porque mi padre se quedó sin trabajo ha sido complicado pero gracias a Dios, me ha ido bien y me sentido bien ya que aún cuento con trabajo,

1. Muchas gracias por tu tiempo y disposición durante la entrevista tienes alguna inquietud que estés muy bien.

Transcripción de Entrevista 16

1. Buenas tardes, me presento mi nombre es Carol Giselly Escobar soy estudiante de psicología de la corporación universitaria minuto de Dios, a continuación se va a realizar una entrevista semi-estructurada para la investigación cualitativa en la cual primero se realiza la firma del consentimiento informado y el objetivo de la investigación es conocer la percepción que tienen los colaboradores de la empresa CODESS, en torno a las nuevas modalidades de trabajo generadas por la contingencia sanitaria del COVID 19, a continuación para que por favor realice la presentación

2. Mi nombre es Erik Pinto Acosta, soy abogado y dependiente judicial de la corporación para el desarrollo de la seguridad social con respecto a cómo me siento y cómo describo lo que experimenté acerca de las nuevas modalidades de trabajo teletrabajo de alternancia y eso que es una solución necesaria dada la contingencia generada por la emergencia sanitaria que estamos viviendo una actualidad, aunque pues de cierta forma es tanto como decir naturalizar la razón de ser de por ejemplo de trabajo poder compartir espacios con otras personas con compañeros de trabajo y se pierde esa capacidad de una de las experiencias de los demás compañeros del jefe compartir con las demás personas eso ya no es posible, pasando la siguiente pregunta:

1. ¿Qué opinión tienes al respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar sus labores bajo la modalidad tanto condiciones a nivel psicosocial como a nivel de herramientas de trabajo?

2. No tengo mayores problemas emocionales, o algo así cargas emocionales respecto de lo que está trabajando desde casa con respecto a los últimos las herramientas físicas del trabajo pues la empresa me ha proveído computador el teclado y no tampoco tengo ninguna que no tengo ninguna, la siguiente pregunta:

1. ¿Menciona qué estrategias implementa en tu puesto de trabajo para desarrollar la labor de una manera adecuada y consideras que estas estrategias han generado motivación en el momento de ejecutarlas?

2. Estrategias de dependencia judicial ya no tengo que ir a los juzgados tengo que realizar la revisión a través de la página de la rama judicial y en ese sentido es un tanto dispendioso porque los servidores de la rama judicial son bastante viejos y se caen constantemente están muy saturados entonces, tengo que levantarme bastante temprano o trasnochar un poco después de las para que yo pueda revisar sus procesos a distancia y digamos

que como estrategia tengo agregar todo todas las tareas aparte de la revisión, de colocar las y pues ahí las voy haciendo una por una de las actividades que tenga pendientes de la siguiente pregunta:

1. Que concepción tienes acerca de la motivación laboral considera que es importante y por qué?

2. Bueno respecto a la motivación la motivación laboral, yo pienso que eso es un cincuenta y cincuenta, si uno no está motivado por sí mismo es muy complicado que por más de que la empresa para la que no trabaja o el jefe y lo logré progreso utilice vacíos como son 50-50 eso es una parte tanto del colaborador como parte de su jefe directo y de la empresa en la que trabaja pues lógicamente pues la mejor motivación para hacer, para entrar pues la plata un buen sueldo y un buen salario de unas buenas condiciones salariales yo creo que son indispensables para para poder generar un ambiente de pertenencia porque al haber una buena remuneración sólo despierta las personas valorar lo que uno está haciendo y valorar su trabajo de valorar cada una de las cosas que uno hace en su trabajo pienso yo que esa es la mayor motivación y también puede generar un ambiente más adecuado monetariamente, yo creo que él también uno no puede estar en un lugar donde haya conflictos personales, conflictos laborales donde se mezclan cosas personales con muchas los temas laborales porque digamos que esos son temas que en cualquier momento resultan salpicando a toda cualquier grupo de trabajo y eso va a generar un mal ambiente y el mal ambiente laboral puesto abajo va a generar a la larga o un mal rendimiento de los equipos y a los trabajadores individualmente.

1. ¿Cómo percibes los cambios presentados por la contingencia sanitaria 19 a nivel laboral a nivel psicológico?

2. no poder salir de su casa no poder hacer las cosas a las que hemos acostumbrado, no poder hacer ejercicio, no puedo ir a un parque no puede ir a un centro comercial, a restaurante es desgastante psicológicamente, el miedo el pavor la zozobra que genera los medios de comunicación respecto de la pandemia es algo que se perciben el ambiente y que de una forma u otra por más de que uno tenga como esa coraza que no lo hace uno impermeable entonces tipo de cosas en algún momento lo va a terminar afectando a uno también pues eso está muy personal o psicológico que realmente mentalmente desgastante el ambiente la temática que sólo se habla eso es realmente es desgastante en cuanto lo laboral, pues pienso yo que la empresa está sometiéndose a los lineamientos y las políticas del gobierno, exactamente tiene que limitarse a cumplir con eso para poder continuar llevando a cabo las actividades propias de la corporación, entonces digamos que la empresa hace la normatividad ministerio nacional reglamentado y pienso que lo está haciendo bien creo que eso sería sólo si eres.

1. Muchas gracias por tu tiempo y disposición durante la entrevista y por este espacio de preguntas abiertas tienes alguna duda o inquietud hasta el momento que estés muy bien, gracias.

Transcripción de Entrevista 17

Mi nombre es Carol Giselly Escobar estudiante psicología de la corporación universitaria minuto de Dios, a continuación se va a realizar una entrevista semiestructurada que consta de cinco preguntas abiertas con fines para la investigación cualitativa es para fines netamente académicos y por ende se va a realizar la firma del consentimiento informado y la grabación de la entrevista para que por favor te presentes: Paula Quintero.

2. Muy buenos días mi nombre es Paula Quintero soy profesional en psicología especialista en comunicación estratégica para las organizaciones estaban en el trabajo,

manejando toda la parte de capacitación y desarrollo y también todo el tema de comunicaciones también a su vez dando capacitaciones en diversas áreas de recursos humanos, para iniciar a las preguntas a preguntar

1. ¿Cómo te has sentido y como describes lo que experimentas acerca de las nuevas modalidades de trabajo como teletrabajo o alternancia?

2. bueno pues la verdad para mí es muy ameno puesto que tengo una de mis mayores componentes es la autonomía, entonces pienso que para mí esto ha sido supremamente agradable, pienso que esto me ha generado con las diferentes maneras de organización de manejar mis tiempos y adicional a esto pues esto me permitió sentirme yo creo que la palabra expuesta en términos generales de poder adecuarme a un espacio un ambiente totalmente diferente de trabajo y nada pues sí la verdad sí muy a gusto con eso

1. ¿Qué opinión tiene al respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar sus labores bajo la modalidad de condiciones psicosociales como herramienta de trabajo?

2. perfecto no tengo ningún inconveniente nivel familiar personal y relacionarse van a estar moviendo como tal es supremamente importante porque eso es lo que nos permite, cómo estabilizar las otras partes una persona motivada es una persona que trabaja más una persona que tiene un enfoque diferenciador y que se está demostrando, por ende que tiene unos alcances con una percepción mucho más adecuada y mi parte psicológica, está mucho más estable, ok

1. Agradezco tu tiempo y disposición durante la entrevista y este espacio de preguntas abiertas, tienes alguna duda o inquietud?

2. No carito muchas gracias, vale Carito que estés muy bien.

Transcripción Entrevista 18

Buenas tardes Mi nombre es Carol Giselly Escobar soy estudiante de psicología la corporación Universitaria, a continuación se va a realizar una entrevista semiestructurada para la investigación cualitativa, con fines netamente académicos, se realiza la firma del consentimiento informado con los requerimientos para la investigación posterior a esto entre el objetivo de la investigación el cual es conocer la percepción que tienen los colaboradores de la empresa CODESS en torno las nuevas modalidades de trabajo generados por la contingencia sanitaria causada por el COVID19 y su incidencia en la motivación, ahora nos va a estar acompañando Fabio Orlando Castillo, por favor te presentas.

2. Mi nombre es Fabio Castillo soy el cargo de coordinador de nómina y seguridad social de la compañía y llevó más de 7 años con la compañía, pasando a las preguntas, primera pregunta:

1. ¿Cómo te has sentido cómo escribir lo que experimentas acerca de las nuevas modalidades de trabajo como teletrabajo y alternancia?

2. Eso me parece excelente, poder desempeñar las funciones acá directamente de la casa ya que se genera un espacio para compartir tiempo con la familia Pasando a la siguiente pregunta

1. ¿Qué opinión tienes al respecto a las condiciones de trabajo con los que cuenta actualmente para desarrollar tus labores bajo la modalidad, tanto condiciones psicosociales como herramientas de trabajo?

2. Psico-social esto ya va en lo que cada uno pues aquí desde mi experiencia con lo que trabajaba la compañía y todo eso lo creería que sí nos falta un poco más de apoyo por parte de la empresa con la parte psico social y de herramientas tecnológicas la empresa sólo nos dio lo que

puede computador el teclado y el mouse ya lo otro pues no hemos adquirido directamente nosotros en mi caso pues adquirió una silla y una mesa pues para poder desempeñar las funciones sin ningún inconveniente

1. ¿Qué estrategias has implementado en tu puesto de trabajo para desarrollar una labor de una manera adecuada y consideras que estas estrategias han generado motivación en el momento de ejecutar las de una manera adecuada?

2. Lo que siempre esté muy ordenado y limpio como una habitación y buena luz en mi casa puedes estar haciendo las pausas activas dos en la mañana y dos en la tarde pues para que no genere problemas adicionales y respetar mucho los horarios digamos a las 5 de la mañana me conecto, desconecto para tomarme la hora de almuerzo entre una 2 de la tarde y a las 5:30 me desconecto cuando tan especial de fuerza mayor que esperan algo para hacer ahora como la contingencia presentada actualmente por el ingreso de positiva.

1. ¿Qué concepción tienes acerca de la motivación laboral considera que es importante?

2. Para que no desempeñe motivación por compartir tiempo en familia en la casa para poder desempeñar las funciones emotivas, la contingencia sanitaria del COVID-19 en la universidad y compañía ha empeñado muy bien la parte psicológica del trabajo al trabajo ya que si faltaría más acompañamiento por parte de la empresa no como en temas de trabajo sino como en temas de cómo afrontar la pandemia.

1. Agradezco tu tiempo y disposición durante la entrevista, ¿tienes alguna duda o inquietud?, no señora, muchas gracias.

Transcripción Entrevista 19

1. Mi nombre es Carol Escobar soy estudiante de psicología la corporación universitaria minuto de Dios, a continuación se realiza una entrevista semi estructurada completamente con fines académicos para la investigación cualitativa y la investigación es conocer la percepción que tienen los colaboradores de la organización en torno a las nuevas modalidades de trabajo como teletrabajo y alternancia y su influencia en la motivación laboral entonces para iniciar las preguntas:

1. ¿Cómo te has sentido y cómo describes lo que experimentas acerca de las nuevas modalidades de trabajo en teletrabajo y alternancia?

2. La verdad ha sido una estrategia de trabajo diferente, pero qué bueno saluda a todos a combinar con las tareas y las funciones que tenemos dentro de la corporación.

1. ¿Qué cargo desempeña en la empresa, Faiver? soy profesional del sistema integrado de gestión, Pasando la siguiente pregunta:

1. Qué opinión tienes al respecto a las condiciones de trabajo con las que cuenta actualmente para desarrollar las labores bajo la modalidad actual, pueden ser condiciones tanto psicosociales como en cuestión de herramientas?

2. Trabajo para mí, pues por mi persona y digamos que de alguna manera lo adecuado puesto con los lineamientos establecidos para la protección de la parte psicológica, pues creo que ha sido beneficioso estado en casa estado más cerca de la familia estrategias buena las mismas complemento en cuestión de horarios

1. ¿Qué Concepción tienes acerca de la motivación laboral considera que es importante y por qué?

2. ayuda a enfocarnos en lo en lo que queremos por dentro de la corporación, yo creo que esa motivación deberían ir más de las de la alta dirección hacia los trabajadores para que para

que por ejemplo en esta continuamos viviendo, pues todo sigan sus tareas y siga dando cumplimiento a sus funciones los cambios presentados por la contingencia sanitaria del COVID-19 a nivel laboral y a nivel psicológico a mí me laborar así o positivos como le comentaba pues he tenido la oportunidad de acercarme mi familia pero en la parte en la parte laboral estoy cumpliendo horarios algo que me pasaba que se me dificulta cuando estaban en la presencialidad porque siempre salía tarde o sea siempre generaba me pasaba el tiempo y creo que aquí se hace un poco las tareas y las reuniones se han vuelto más específicas en la parte psicológica y me decía también siempre las medidas de bioseguridad eso sí genera un poco de estrés.

1. Muchas gracias por tu tiempo y disposición durante la entrevista tienes alguna duda o inquietud hasta el momento.

2. Muchas gracias por este espacio entrevista.

Transcripción Entrevista 20

1. Buenos días mi nombre es Carol Giselly Escobar, soy estudiante de psicología de la corporación universitaria minuto de Dios a continuación vamos a realizar una entrevista semiestructurada con fines netamente académicos para la investigación cualitativa , por ende se realiza se realiza la firma del consentimiento informado donde se expone como tal la realización de la grabación de la entrevista y pues con uno finalidades para la investigación entonces para que por favor te presentes Anderson:

2. Bueno mucho gusto mi nombre es Anderson Jair Prada Ardila, actualmente pues me encuentro trabajando en la organización CODESS, con un cargo de auxiliar administrativo

1. Te comento sobre el objetivo de la investigación es conocer la percepción que tienen los colaboradores de la empresa CODESS, en torno las nuevas modalidades de trabajos

generados por la contingencia sanitaria causa por el COVID-19 y su incidencia en la motivación laboral entonces para iniciar la primera pregunta es:

1. ¿cómo te has sentido Cómo describe se lo que experimentas acerca de las nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo bueno en cuanto cómo me siento me siento bien, siento que el teletrabajo hacia una modalidad que facilita mucho las cosas hablo por mí ,me ha generado o sea impacto positivo en cuanto a que en cuanto a la manera o sea o sea es un ámbito político, en cuanto a que no tienes que transportarte de aquí hasta la oficina sea eso genera un estrés o sea o hablo por mi estrés a la hora de ir hasta la oficina , entonces cuando estés acá en la casa y te vuelves más productivo y más eficaz a la hora de trabajar ya pienso que impacto positivo pasando la siguiente pregunta

1. Qué opinión tienes al respecto a las condiciones de trabajo actualmente para desarrollar tus labores bajo la modalidad actual, tanto condiciones laborales a nivel psicosocial como condiciones laborales en cuanto a herramientas?

2. Bueno en cuanto a las herramientas que la empresa, se me ha facilitado algunas, pero cómo lo voy a conocer también pues me gustaría cómo adquirir también una silla que sea cómoda, porque pues actualmente cuento con escritorio base para el portátil teclado, mouse todo pero pues la silla con la que trabajando no están cómodo, pero pienso que la empresa estaba siempre pendiente a estos temas y nos colabores lo que más pues en cuanto a los psicosociales siento que estoy bien, qué es el teletrabajo es un impacto muy fuerte o en la organización como tal y sea se ha seguido mantener y tener a los colaboradores y de una forma digna

.1. Qué estrategias implementado en el puesto de trabajo para desarrollar la labor de una manera adecuada considera que estas estrategias han generado motivación en el momento de ejecutar?

2. las estrategias efectivamente ya que como como la jefe nos indicó el teletrabajo o sea cuando tú vas a la casa tienes que quedar cumplimiento con lo que se te hace tarde nosotros función, entonces cuando hace el teletrabajo, tú te tienes que encargar de generar o sea de cumplir en cuenta que en cuanto la empresa te brinda cuando tú estás en ella cierto cuando por ejemplo tenemos fallas en el internet o fallas de la energía eléctrica la empresa de te cubre como tal pero cuando tú estás en la casa, tienes que darle cumplimiento a lo a lo que se te pide en cuanto a que si se te va la luz en la casa o sea cuáles son las artes las alternativas que brindas tu como empleado para para dar cumplimiento a las actividades qué

1. ¿Qué concepción tienes acerca de la motivación laboral considera que es importante y por qué es la motivación laboral importante porque cuando tú estás motivado y eso se refleja en tu desempeño.

1. ¿Menciona que percepción tiene acerca de los cambios presentados por la contingencia sanitaria COVID 19 a nivel laboral y a nivel psicológico?

2. Los cambios drásticos porque como digo ninguna empresa ninguna empresa está preparada para para afrontar esta pandemia así tan fuerte y esos confinamientos que en los obligó a muchas adelantar las que son a las que pueden hacer eso enviar a sus a sus trabajadores a casa el impacto de fue muy fuerte para las empresas en cuanto lo psicológico pienso que llegamos al principio uno del cambio cómo cambió nada más pero actualmente o sea con tanto tiempo llevamos más de un año en este tema entonces ya empieza a pensar un poco el tema de no socializar con nadie, si no estás siempre en tu casa o sea tener restricciones salir con tapabocas dar miedo hablar con otra persona que no sabes con quién estuvo donde estuvo es pienso que el impacto psicológico se ha sido más bien fuerte,

1. Anderson muchas gracias por tu tiempo y disposición durante la entrevista, agradezco este espacio, tienes alguna duda o inquietud? no ninguna Carol, espero que estés muy bien y que tengas un excelente día, vale muchas gracias.

Anexo. Consentimientos informados



CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
PROGRAMA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA
INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO- CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 22 de Abril 2021

Yo, Paula Daniela Quintero Lozano como actor participante identificado/o con cédula de ciudadanía número 1014262984 autorizo a participar en la siguiente investigación, parámetros descritos a continuación:

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es realizada por Carol Giselly Escobar Olaya, de la Universidad Corporación Universitaria Minuto de Dios, quien se encuentra en la etapa práctica profesional en el área de psicología organizacional. El objetivo de este estudio es Conocer las percepciones que tienen los colaboradores de la empresa CODESS entorno a las nuevas modalidades de trabajo, generadas por la contingencia sanitaria causada por el COVID 19 y su incidencia en la motivación laboral. En la participación de este estudio, se realizará una entrevista semi-estructurada, que consta de 5 preguntas abiertas, en la cual se realizará la grabación de la misma.

MANIFIESTO QUE:

1. Se me ha explicado el proceso de la entrevista semiestructurada y comprendo sus alcances y limitaciones.
2. Acepto recibir el desarrollo de la entrevista por parte del profesional de psicología en formación y me comprometo a participar activamente en el proceso de la entrevista.
3. Comprendo y acepto que la información aquí recogida es confidencial.
4. Comprendo y autorizo la grabación correspondiente durante la entrevista, para fines académicos.

COMPROMISOS

1. Mi compromiso en este proceso estará dado en concertar y cumplir con los encuentros que se programen.
2. Brindar la Información necesaria para el desarrollo de la entrevista.
3. Informar oportunamente dificultades para cumplir algún compromiso de la entrevista, y me comprometo a reprogramar lo antes posible.
4. Expresar oportuna y respetuosamente los desacuerdos que puedan ocurrir en el proceso de la entrevista y estar en disposición de resolver las diferencias.

COMO PROFESIONAL EN FORMACIÓN



1. Estoy atenta en todo momento a aclarar y ampliar información del proceso que se lleva a cabo.
2. Brindare la información en forma oportuna de los hallazgos y resultados del proceso de la entrevista.
3. Me comprometo a actuar en todo momento de forma ética, respetuosa, y comprensiva.
4. Estoy disposición a brindar mis conocimientos y habilidades profesionales para el desarrollo de la entrevista.
5. Expresar oportuna y respetuosamente los desacuerdos que puedan ocurrir y estar en disposición de resolver las diferencias.
6. Me comprometeré a hacer uso responsable y confidencial de la información generada en este proceso.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pablo De Armentis', written over a horizontal line.

Firma Actor Participante

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carol E', written over a horizontal line.

Firma del Estudiante