



Efectos del teletrabajo en el desempeño laboral y bienestar de los colaboradores del centro universitario Neiva de la Rectoría Sur UNIMINUTO en los años 2022 y 2023

Autor

JORDAN ALDEMAR DIAZ CASTRO

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Programa de Maestría en gerencia de la innovación en proyectos

Sublínea de investigación: Gestión de la Innovación para el desarrollo

sostenible y la consolidación empresarial. Desarrollo Sostenible:

Desarrollo Humano

2024

Efectos del teletrabajo en el desempeño laboral y bienestar de los colaboradores del centro universitario Neiva de la Rectoría Sur UNIMINUTO en los años 2022 y 2023

Autor

JORDAN ALDEMAR DIAZ CASTRO

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Magíster en Gerencia de la innovación en proyectos

Asesor

Nelson Leonardo Montoya Arévalo

Programa de Maestría en gerencia de la innovación en proyectos

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

2024

Dedicatoria

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta. A mis padres, por todo su amor y por motivarme a seguir hacia adelante. Y, finalmente, a los que creyeron en mí, con su actitud lograron que tomará más impulso.

Agradecimientos

Gracias infinitas a mis padres, por su amor incondicional y su apoyo moral. Su fe en mí, incluso en los momentos más difíciles, ha sido el pilar de este logro.

A mi hermana, a mi abuela y amigos, quienes supieron estar cuando más los necesitaba. Sin ustedes, todo esto no habría sido posible.

A UNIMINUTO por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de crecer personal y profesionalmente. Especialmente a la Rectoría Sur y todos los compañeros de trabajo por el apoyo para el desarrollo de la tesis.

Asimismo, quisiera expresar mi gratitud a todas las personas que contribuyeron con el desarrollo de mi investigación. Agradezco a todos los que me ayudaron a recopilar datos, a aquellos que dedicaron su tiempo a revisar mi trabajo.

Tabla de contenido

Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción del problema.....	13
1.1.1. Contexto Global.....	15
1.1.2. Contexto regional.....	16
1.1.3. Contexto Local.....	19
1.2. Marco contextual.....	19
1.3. La pregunta de investigación.....	21
1.4. Los objetivos de la investigación.....	21
1.4.1. Objetivo general.....	21
1.4.2. Objetivos específicos.....	21
1.5. Justificación de la investigación.....	21
2. REVISIÓN LITERARIA.....	24
2.1. Estado del arte.....	24
2.1.1. Teletrabajo desde lo normativo.....	24
2.1.2. Adopción del teletrabajo en las organizaciones.....	25
2.1.3. Hogar y familia frente al teletrabajo.....	27
2.1.4. Salud, bienestar y riesgos laborales.....	28
2.1.5. Productividad y desempeño laboral en el teletrabajo.....	30
2.2. Marco teórico.....	30
2.2.1. Mercado del trabajo.....	31
2.2.2. Teletrabajo.....	32
2.2.3. Desempeño laboral y evaluación por resultados.....	34

2.2.4.	Bienestar laboral y calidad de vida	35
2.2.5.	Gestión y desarrollo del talento humano.....	36
3.	METODOLOGÍA	38
3.1.	Enfoque.....	38
3.2.	Alcance	38
3.3.	Población y muestra.....	39
3.3.1.	Definición de la población	39
3.3.2.	Cálculo y selección de la muestra	39
3.4.	Instrumentos de recolección de información	40
3.4.1.	Encuesta de caracterización	40
3.4.2.	Matriz de evaluación de desempeño	40
3.4.3.	Grupo focal 1	41
3.4.4.	Grupo focal 2	41
3.5.	Descripción de procedimientos.....	41
3.6.	Análisis de información	42
3.7.	Consideraciones éticas	42
3.7.1.	Análisis de consideraciones éticas	42
4.	RESULTADOS	44
4.1.	Caracterización de colaboradores	44
4.2.	Análisis de Matriz de Resultados de Desempeño de colaboradores.....	58
4.2.	Percepción de bienestar de los colaboradores frente al teletrabajo.....	61
4.2.1.	Percepción de bienestar grupo focal Teletrabajadores	61
4.2.2.	Percepción de bienestar grupo focal trabajadores modalidad presencial.....	65
4.3.	Discusión de resultados.....	70
5.	CONCLUSIONES	73
	Referencias.....	75
	Anexos	81

Lista de figuras

Figura 1 Conformación Rectoría Sur.....	20
Figura 2 Género	44
Figura 3 Edad.....	45
Figura 4 Estado Civil	46
Figura 5 Personas a cargo	47
Figura 6 Personas con quien vive	48
Figura 7 Nivel de escolaridad	49
Figura 8 Nivel del cargo que desempeña.....	50
Figura 9 Tiempo de vinculación en la empresa	51
Figura 10 Nivel Salarial	51
Figura 11 Condiciones adecuadas del puesto de trabajo.....	52
Figura 12 Disponibilidad de herramientas y equipos de trabajo.....	53
Figura 13 Puesto de trabajo con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas ..	53
Figura 14 Disponibilidad de herramientas tecnológicas en el hogar	55
Figura 15 Disponibilidad de escritorio y silla ergonómica en el hogar	55
Figura 16 Espacio disponible en el hogar para trabajar.....	56
Figura 17 Disponibilidad de espacio aislado de las demás áreas en el hogar para trabajar.....	57
Figura 18 Cumplimiento de condiciones de seguridad y salud en el trabajo del puesto de trabajo en el hogar.....	57
Figura 19 Componentes de Cultura de desempeño.....	59
Figura 20 Niveles de desempeño evaluación de objetivos	59
Figura 21 Categorías de códigos y enraizamiento de grupo focal aplicado a colaboradores en Teletrabajo.....	62
Figura 22 Categorías de códigos de instrumento aplicado a colaboradores en teletrabajo	62
Figura 23 Nube de palabras códigos entrevistas a colaboradores en teletrabajo	63
Figura 24 Relaciones de códigos en instrumento aplicado a colaboradores en Teletrabajo	63
Figura 25 Categorías de códigos y enraizamiento de grupo focal aplicado a colaboradores en trabajo presencial	66
Figura 26 Categorías de códigos de instrumento aplicado a colaboradores trabajo presencial...	66

Figura 27 Nubes de palabras códigos entrevistas a colaboradores en trabajo presencial	67
Figura 28 Relaciones de códigos en instrumento aplicado a colaboradores trabajo presencial ...	67

Lista de figuras

Tabla 1 Resultados evaluación de desempeño 2022 y 2023 Colaboradores en trabajo presencial y Teletrabajadores	60
---	----

Lista de Anexos

Anexo 1 . Encuesta de caracterización	81
Anexo 2 Grupo focal 1.....	83
Anexo 3 Grupo focal 2.....	84
Anexo 4 Matriz de evaluación de desempeño	85
Anexo 5 Validación de instrumentos por expertos	86

Resumen

Actualmente las organizaciones vienen implementando modalidades de trabajo como el teletrabajo, el cual resultó de gran utilidad junto al trabajo en casa durante la pandemia COVID-19. Al respecto, esta modalidad de trabajo tiene ventajas para el trabajador y la empresa, en temas sociales y económicos. Precisamente, en esta investigación la problemática abordada corresponde a ¿Cuáles son los efectos del teletrabajo en el desempeño laboral y bienestar de los colaboradores del centro universitario Neiva-Huila de la Rectoría Sur de la Corporación Universitaria Minuto de Dios-Uniminuto en los años 2022 y 2023? En donde se tiene como objetivo, determinar los efectos del teletrabajo en el desempeño laboral y bienestar de los colaboradores del Centro Regional Neiva de UNIMINUTO. El estudio se abordó desde un enfoque mixto, con alcance descriptivo-explicativo, tomando como referencia tres muestras, que involucra a trabajadores en teletrabajo y en trabajo presencial. Se utilizaron como técnicas de recolección de información la encuesta, grupos focales y una matriz de evaluación de desempeño, los datos obtenidos se procesaron y analizaron mediante los softwares Power Bi y Atlas. Ti. Dentro de los resultados se destaca la experiencia positiva de los colaboradores en teletrabajo, identificándose ventajas importantes en relación con el compartir mayor tiempo con la familia y el ahorro. Aunque en la medición de desempeño, al comparar el de los teletrabajadores y trabajadores presenciales tanto en 2021 y 2023 se presenta una diferencia de 0,19, dándose un mejor desempeño por parte de los colaboradores presenciales.

Palabras claves: Calidad de la vida laboral, bienestar, Productividad laboral.

Teletrabajo, desempeño, bienestar, motivación, calidad de vida

Abstract

Currently, organizations are implementing work modalities such as telework, which proved to be very useful alongside working from home during the COVID-19 pandemic. Regarding, this kind of job has advantages for both workers and companies, in social and economic issues. Specifically, this research addresses the question: What are the effects of telework on job performance and for the welfare of workers at Neiva-Huila University Center from the South Principal Office of the Corporación Universitaria Minuto de Dios-Uniminuto during 2022 and 2023? The goal is to determine the effects of telework on job performance and welfare of the workers at the Neiva Regional Center of UNIMINUTO. The study was approached using a mixed-methods design with a descriptive-explanatory scope, based on three samples involving telework and face to face job. Data collection techniques included surveys, focus groups, and a performance evaluation matrix. The collected data were processed and analyzed using Power BI and Atlas software. Among the results, the positive experience of telework employees stands out, with important advantages related to spending more time with family and savings. However, when comparing performance between teleworkers and face to face workers in 2021 and 2023, there is a difference of 0.19, indicating better performance from face to face workers.

Keywords: Quality of work life, welfare, work productivity

Telework, performance, motivation, quality of life.

Introducción

La sociedad cada día se enfrenta a múltiples cambios en sus dinámicas, provocados por los desarrollos de tipo tecnológico, pero a su vez por los mismos intereses de los seres humanos, los fenómenos de tipo social y económicos. Ante ello, tanto el ser humano, como el sector empresarial han tenido que irse adaptando a esos cambios, reinventándose y adoptando nuevas formas de desarrollar sus actividades. Al respecto, dentro de los últimos acontecimientos que llevaron a una revolución en las dinámicas del mundo, está la pandemia COVID -19, la cual aceleró la forma de trabajar en muchas empresas, la manera en que se produce, las dinámicas de consumo y de comunicación.

En relación con el tema, cuando se menciona la forma de trabajar, ello implica que la implementación de modalidades de trabajo diferentes a la presencial, siendo en ese momento el trabajo en casa y hoy en día el teletrabajo una modalidad por la que las empresas se han interesado, puesto que, aunque ya hace varios años existía, poca acogida había tenido por parte de los empresarios. Es precisamente, en torno a ello que se desarrolla esta investigación y donde específicamente se busca conocer los efectos del teletrabajo en el desempeño laboral del trabajador.

En tal sentido, esta investigación denominada “Efectos del teletrabajo en el desempeño laboral y bienestar de los colaboradores del centro universitario Neiva de la Rectoría Sur UNIMINUTO en los años 2022 y 2023” se desarrolla desde la Maestría en Programa de Gerencia de la innovación en proyectos de la Universidad Virtual y a Distancia de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, en la línea de investigación Gestión de la Innovación para el desarrollo sostenible y la consolidación empresarial, Desarrollo Sostenible: Desarrollo Humano.

En el primer capítulo se presenta la descripción de la problemática, desde el contexto global, regional y local. Además de la formulación del problema que gira en torno a ¿Cuáles son los efectos del teletrabajo en el desempeño laboral y bienestar de los colaboradores del centro universitario Neiva-Huila de la Rectoría Sur de la Corporación Universitaria Minuto de Dios- Uniminuto en los años 2022 y 2023? Adicionalmente, se encuentran los objetivos y el marco contextual de donde se muestra la problemática.

En el segundo capítulo, se hace referencia al estado del arte del tema de investigación, los cuales se organizan en categorías, dentro de las que se encuentran El teletrabajo desde lo

normativo, la adopción del teletrabajo en las organizaciones, el hogar y la familia frente al teletrabajo, Salud, bienestar y riesgos laborales y Productividad y desempeño laboral en el teletrabajo. Así mismo, se encuentra el marco teórico, donde se abordan postulados de diferentes autores referente al Teletrabajo, Desempeño laboral y evaluación por resultados, Bienestar laboral y calidad de vida, Gestión y desarrollo del talento humano y mercado del trabajo, cerrando con el marco legal.

En el tercer capítulo se aborda la metodología de investigación, estableciéndose que el enfoque de la investigación es mixto, de tipo descriptivo – explicativo. Teniendo como población a los colaboradores del Centro Regional Neiva de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, de los cuales se toman tres muestras. A ellos se les aplican instrumentos como focus group y encuestas de caracterización. A lo anterior, se suma como instrumento, el análisis de los resultados de desempeño de los dos últimos años de los colaboradores.

En el cuarto capítulo se plasman los resultados de la aplicación de los instrumentos de los colaboradores, los cuales permiten hacer una caracterización sociodemográfica, pero a su vez conocer su percepción respecto a las condiciones de sus puestos de trabajo, al igual que las condiciones de lo que son o podrían ser sus puestos de trabajo en el hogar. Así mismo, se muestran los resultados de los focus group aplicados a los colaboradores en teletrabajo y en trabajo presencial en donde se abordan aspectos como ventajas y desventajas del teletrabajo, los efectos de este en el desempeño y el bienestar y clima laboral. Además de los resultados de evaluación de desempeño de los colaboradores en los años 2022 y 2023.

En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones, las cuales permiten evidenciar una experiencia positiva por parte de los teletrabajadores respecto a la modalidad de trabajo. Con ventajas relacionadas con el ahorro, el compartir con la familia. Aunque con preocupaciones por parte de todos los participantes en la investigación por las condiciones de los puestos de trabajo y herramientas y equipos disponibles. Ello sin dejar de lado, el análisis comparativo del nivel de desempeño entre los teletrabajadores y colaboradores presenciales en los años 2022 y 2023, donde se evidencia un mejor desempeño en quienes laboran de manera presencial, presentándose una diferencia de 0,19 puntos en el desempeño respecto a los teletrabajadores.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Actualmente, las organizaciones se enfrentan a un entorno dinámico y competitivo que las obliga a estar atentas a los cambios, a desarrollar estrategias para la mejora continua, a transformar su cultura organizacional, a usar sus recursos y a buscar la productividad. Precisamente, dentro de los aspectos que cambiaron están las modalidades de trabajo, puesto que producto de la pandemia Covid -19, el teletrabajo y trabajo en casa, aparecieron como nuevas formas de trabajo en las organizaciones.

Al respecto, El centro Universitario Neiva de la Rectoría Sur de la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO, no fue ajena a ello y durante la Pandemia implementó el trabajo en casa, el cual para ese momento se presentó como una forma de afrontar la crisis, pasándose a vivir una nueva realidad en relación al lugar de trabajo, pero conservando las condiciones laborales y generando tranquilidad a los colaboradores en medio de la incertidumbre, puesto que además de proteger sus salud, se estaba garantizando la estabilidad económica.

Superada la crisis y regresando a la normalidad, la Institución inicia un proceso de Transformación organizacional, que ha venido instaurando el teletrabajo como modalidad de trabajo. Adaptándose así, a las nuevas realidades y dinámicas propias del desarrollo tecnológico, pero a su vez buscando generar condiciones de bienestar para los colaboradores. Sobre el tema, para la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2020) “En lo que respecta a las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo de los teletrabajadores, además de los beneficios conocidos para el bienestar de los trabajadores, los dos desafíos más reconocidos son los riesgos psicosociales y la ergonomía” (p.18). Esto, para hacer mención como la empresa independiente de la modalidad de trabajo mantiene las mismas responsabilidades en materia de condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Ello sin dejar de lado, lo expresado por la misma OIT (2020) para quien “Las organizaciones deben reconocer que, tanto para los trabajadores como para los directivos, esta nueva situación requiere reevaluar viejos hábitos de trabajo y aprender nuevas técnicas para gestionar mejor, salvaguardar el bienestar de los trabajadores y mantener el rendimiento acordado” (p.22).

A propósito de lo anterior, con el teletrabajo para el empleado hay beneficios en cuanto a ahorro en tiempos de desplazamiento, costos de parqueadero, combustible, la posibilidad de atender situaciones urgentes de su familia aumenta su calidad de vida, su nivel de motivación, entre otros. Mientras que, para la empresa, reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento y servicios públicos, control y seguimiento permanente mediante recursos tecnológicos, mayor índice de retención de personal, reducción del costo en adquisición de hardware y software, entre otros. Existiendo retos para la empresa y el trabajador, en cuanto a adaptación, garantía de condiciones, separación de lo laboral y la vida personal, y un buen nivel de desempeño.

En vista de lo anterior, UNIMINUTO dentro del reglamento interno de trabajo actualizado en 2020 incluye el Teletrabajo y algunas consideraciones generales respecto a su desarrollo. Particularmente, en el Centro Universitario se ha venido realizando un piloto de Teletrabajo de manera híbrida con algunos colaboradores. Sin embargo, aspectos como la evaluación de desempeño se realiza sin diferenciar entre un colaborador en teletrabajo y el presencial y tampoco se presenta un análisis en donde se identifiquen aspectos como medición de productividad, motivación, estrés, manejo del tiempo, costos para la empresa, uso de planta física, entre otros. Misma situación, se dio durante los años 2020 y 2021 cuando los colaboradores administrativos laboraron mediante la modalidad de trabajo en casa y en la que siguen gran parte de los profesores de la institución.

A ello se suma el hecho de la garantía de las condiciones laborales, en la medida que, aunque se realizó una caracterización de las condiciones de puestos de trabajo, no hay un seguimiento de estas. Aspecto que conlleva a que los teletrabajadores no tengan garantía de puestos de trabajo ergonómicos, espacios adecuados en sus hogares que les permitan separar las dinámicas del hogar de lo laboral. Además, no reciben la preparación necesaria para que se adapten a la nueva modalidad de trabajo y no vean afectado su desempeño, ni su bienestar.

Precisamente, este proceso ha traído una serie de retos para el Centro Universitario, en relación con el adecuado funcionamiento de los diferentes procesos internos de la organización. A lo que se suman, riesgos propios de un buen desempeño y cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas al personal, considerando que esta dinámica representa un cambio de conducta de los colaboradores enfocada en una cultura de autogestión. Además, la iniciativa representa un desafío en cuanto a asignación de recursos tecnológicos y humanos considerando

los requerimientos legales relacionados con el proceso. Lo anterior, sin dejar de lado aspectos que, dependiendo del cargo, de la relación empleado - empleador y de la conducta de este, puede tener implicaciones ya sean positivas o negativas en su vida personal y familiar.

En tal sentido, el teletrabajo trae cambios en el estilo de vida de los colaboradores, en algunos casos estos tendrán un efecto positivo en términos financieros, tiempo y en la conciliación familiar y en la misma satisfacción del personal. O tal vez, por otro lado, puede llegar a causar ambientes de trabajo que desaten en el colaborador afectaciones psicológicas que repercutan directamente el desempeño de este.

1.1.1. Contexto Global

Aunque luego de la pandemia Covid-10 se hable de teletrabajo con mayor frecuencia, este hace varias décadas se ha venido dando. En tal caso, lo primero que se considera es que el origen del teletrabajo se remonta a los 70, en una época posindustrial, donde se presentan desarrollos tecnológicos relacionados con la informatización, robotización, automatización, electrónica aplicada. Autores como Jack Nilles, considerando el padre del teletrabajo, en 1973 introdujo el termino telecommuting, realizándose los primeros pilotos de teletrabajo en Estados Unidos en los años 80 en medio de una crisis económica. (Bottos, 2008, p. 25-26).

Es de considerar, que para los años setenta autores como Frank Schiff, ya hablaban acerca de los efectos del teletrabajo en el ahorro de la gasolina. Además, aborda los beneficios para el trabajador en cuanto a mejora en la calidad de vida, tiempo de ocio, mayor espacio en familia, facilidad para cuidar los hijos. Mientras que, para los empleadores se habló de la posibilidad del aumento en la productividad y satisfacción del trabajador. Siendo lo anterior, la manera en cómo se buscó que las empresas implementaran el teletrabajo en Estados Unidos, aunque sin mayor éxito, puesto que, solo hasta inicios de este siglo con los desarrollos tecnológicos fue que este tomo este impulso. Haciéndose así realidad la frase pronunciada por Nobert Wiener en 1958 “los mensajes cursados entre hombres y máquinas, entre máquinas y hombres y entre máquina y máquina, desempeñarían un papel fundamental en la vida del hombre”. (Bobadilla y Rodríguez, 2022).

Lo anterior, dio lugar a lo normativo, como bien ocurrió con el convenio 177 de 1996 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo a domicilio, con el que se comienza a establecer reglas del teletrabajo. A lo que se suma, la recomendación 184 por la misma

organización, que no fue adoptada por todos los países y se dio la discusión del término “trabajo a domicilio” (Ushakova, 2016). En torno a ello, en Europa en 2001 se presentó un documento para el desarrollo del teletrabajo en el área de las comunicaciones y en 2002 varias organizaciones firmaron en Bruselas el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo cuyo objetivo fue modernizar la organización del trabajo, así como mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad. Por su parte, Argentina como pionera del teletrabajo en América Latina creó en 2003 la comisión del teletrabajo (Rodríguez, 2007).

Claro está, que uno de los hitos que dividió la historia del teletrabajo en el mundo fue la pandemia Covid – 19 en 2020. Ello si se tiene en cuenta, que antes de pandemia un 30% o más de la fuerza laboral en naciones como Suecia, países Bajos y Dinamarca se encontraban en modalidad teletrabajo. Por otro lado, en Asia; Japón reportaba un 16%. En contraste, América Latina y el Caribe solo registraban el 3% del total de la fuerza en modalidades de teletrabajo. Luego de la pandemia Covid-19 y bajo el decreto de aislamiento en los distintos gobiernos a nivel mundial, el 40% de los empleados entraron a teletrabajo; según cifras reportadas por Eurofound en el segundo semestre del 2020. (OIT, 2020). Lo cual indica, una consolidación del teletrabajo como una modalidad de trabajo para las organizaciones.

Lo anterior, se puede observar en diferentes naciones en las que modalidades de teletrabajo estaba bien consolidadas y fue incrementando de manera exponencial. Finlandia acrecentó en un 60% los trabajadores desde casa, Luxemburgo, Países Bajos, Bélgica y Dinamarca evidenciaron un crecimiento de más de un 50%, para Irlanda, Austria, Italia y Suecia cerca del 40%. Mientras que, en Europa, el 24% de la fuerza laboral que no había antes trabajado en esta modalidad pasaron a engrosar las filas en esta modalidad de trabajo. Por su parte, en América Latina entre el 20 y 30% de los trabajadores entró a teletrabajo. (OIT, 2020).

1.1.2. Contexto regional

El teletrabajo en Colombia al igual en el mundo ha venido teniendo mayor acogida por parte de las empresas a partir de la pandemia Covid- 19. Ante tal situación, el país ha desarrollado un marco normativo para el teletrabajo con el fin de adaptarse a las nuevas realidades laborales y garantizar derechos y obligaciones tanto para empleadores como empleados. De hecho, una de las normas expedida corresponde a la Ley 1221 de 2008, siendo la primera que aborda formalmente el teletrabajo. Esta ley tiene como objetivos principales promover y regular el

teletrabajo como una forma de organización laboral que mejora la productividad y la calidad de vida de los trabajadores.

A partir de la ley se identifican tres modalidades principales de teletrabajo: Teletrabajo Suplementario: En el que el trabajador alterna entre su casa y la oficina; Teletrabajo Autónomo: En el cual el trabajador realiza sus tareas completamente fuera de la oficina, utilizando tecnologías de la información y la comunicación; Teletrabajo Móvil: Donde el trabajador no tiene un lugar fijo para realizar sus actividades y usa dispositivos móviles para comunicarse y cumplir con sus tareas laborales.

Así mismo, en esta ley se establece la necesidad de un contrato o una adenda específica que defina las condiciones del teletrabajo, garantizando los derechos laborales, como la igualdad de trato en comparación con los trabajadores presenciales y la seguridad y salud en el trabajo. De igual forma, se tiene el decreto 0884 de 2012 (reglamentación de la Ley 1221 de 2008). En este, se especifican las condiciones bajo las cuales debe desarrollarse el teletrabajo en Colombia, haciendo énfasis en las relaciones laborales donde se definen las responsabilidades del empleador y del empleado en el marco del teletrabajo, incluyendo la obligación del empleador de proveer los medios y condiciones necesarias para que el trabajador realice sus actividades de manera efectiva y segura. Sin dejar lado la seguridad social y la formación y supervisión.

Ya con la llegada de la pandemia COVID- 19 en el año 2020, las empresas acuden a lo que se llamó “trabajo en casa”, como una alternativa para garantizar sus operaciones. En tal sentido, con el fin de blindar los derechos laborales de los trabajadores se expidió la Ley 2088 de 2021: Regulación del Trabajo en Casa. Con ello, se regula el trabajo en casa, una modalidad transitoria aplicable en situaciones excepcionales como emergencias sanitarias o situaciones particulares del trabajador. En ella, se aclara que al ser una medida temporal no requiere la modificación del contrato de trabajo. Dejando presente, que hay que asegurar que los derechos laborales y las condiciones de trabajo, como la jornada laboral y la desconexión.

A lo anterior, se suma la Ley 2091 de 2022: Derecho a la Desconexión Laboral. Con esta Ley se introduce el concepto de desconexión laboral como un derecho fundamental de los trabajadores en Colombia; teniendo alcance para todas las modalidades de trabajo, incluyendo el teletrabajo y el trabajo en casa. Dentro de los aspectos importante se encuentra, el derecho del trabajador de no ser contactados para asuntos laborales fuera de su jornada de trabajo, exceptuando casos de fuerza mayor o circunstancias imprevistas. Además de la obligación de los

empleadores, en implementar políticas internas que faciliten la desconexión, evitando la sobrecarga laboral y promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En relación con lo normativo, finalmente se tiene el Decreto 649 de 2022: Ampliación de Obligaciones para el Trabajo en Casa. En este se contemplan las responsabilidades del empleador en cuanto a la provisión de herramientas, seguridad y ergonomía en el entorno de trabajo en casa. También se enfoca en la necesidad de mantener la salud mental de los trabajadores y proporcionar soporte técnico adecuado. Por su parte, las Administradoras de Riesgos Laborales tienen la responsabilidad de evaluar y gestionar los riesgos asociados al trabajo en casa, proporcionando capacitaciones y recursos para minimizar dichos riesgos.

En general, el marco normativo en Colombia es amplio y busca garantizar un equilibrio entre los beneficios de la flexibilidad laboral, con la protección de los derechos de los trabajadores. Por otra parte, estas normas reflejan un enfoque progresista hacia la modernización del entorno laboral, respondiendo a las necesidades actuales de flexibilidad y adaptabilidad sin afectar la protección y bienestar de los trabajadores.

En cuanto a cifras, en 2012 se tenían 31.553 teletrabajadores, en 2020 se llegaba a 209.173 y en 2022 se pasó a tener 868.792 teletrabajadores, estando el 53.7% en trabajo autónomo, el 36.7% en trabajo suplementario y el 9.6% en trabajo móvil. (Ministerio de Trabajo, 2022). Otros estudios, donde consideran el teletrabajo y trabajo en casa, indican que antes de pandemia aproximadamente 122.000 trabajadores laboraban bajo esta modalidad, llegando durante pandemia a cifras cercanas a los tres millones.

En relación con los beneficios del teletrabajo, el Gobierno Nacional ha venido impulsando su implementación, con el Covid-19 muchas empresas no estaban preparadas ante limitaciones de tipo económico, tecnológicas y de infraestructura. Ante ello, gran parte de las empresas una vez finalizó la emergencia económica comenzaron a regresar a las oficinas, lo cual demuestran las cifras tomadas del DANE donde para el mes de marzo con el inicio de la pandemia las cifras de personas trabajando desde casa superaban los 3 millones, ya para inicio de 2022 eran cercanas al millón cuatrocientos y para abril de 2022 de un poco más del millón de trabajadores. (OIT, 2022).

1.1.3. Contexto Local

En ciudades como Neiva, donde se ubica el Centro Regional de UNIMINUTO y considerado el epicentro de la región Surcolombiana ha vivido dinámicas similares al resto del país en torno al teletrabajo. Precisamente, en el plan de desarrollo de la Alcaldía de Neiva 2016-2019 se hacía referencia al teletrabajo y dentro del componente de promoción del desarrollo, empleo y turismo, uno de los objetivos de meta de producto correspondía a Gestionar la implementación de programas de socialización y sensibilización con empresarios y población en general entorno al teletrabajo. Ya en 2018 a partir de capacitaciones con el Ministerio del Trabajo se hablaba de nueve empresas, la mitad del sector público, que se vinculaban para la implementación del teletrabajo. (Alcaldía de Neiva, 2018).

Sin embargo, la realidad es otra, puesto que, aunque durante la pandemia Covid – 19 se debió implementar el teletrabajo, desde finales de 2021 a mediados de 2023 la tendencia del trabajo presencial ha vuelto a las empresas de la ciudad a condiciones similares de antes de pandemia. Esto último si se tiene en cuenta que a diciembre de 2022 el 96,78% de las empresas del departamento del Huila corresponde a Microempresas las cuales generan entre 1 y 5 empleos, mientras que solo el 0,56%, las cuales corresponden a 224 empresas son catalogadas como medianas y grandes. (Cámara de Comercio del Huila, 2023). A ello se suman aspectos como los sectores económicos predominantes los cuales corresponden al comercio, servicios de alojamiento y restaurantes, además de falta de cultura y de disponibilidad de recursos para las empresas que por el sector económico se les facilita implementar el teletrabajo.

1.2. Marco contextual

La Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO es una universidad privada, de inspiración católica, fundada en 1990 por el Padre Rafael García Herreros. Ofrece programas académicos de pregrado, posgrado en especialización y maestría en modalidades presencial, virtual y distancia. UNIMINUTO es una institución inspirada en el evangelio, la espiritualidad Eudista y el carisma del Minuto de Dios. Dentro de sus propósitos esta, el brindar educación de calidad, formas excelentes seres humanos, así como contribuir a la transformación social del país.

Misión

El Sistema Universitario UNIMINUTO inspirado en el Evangelio, el pensamiento social de la Iglesia, la espiritualidad Eudista y el carisma de El Minuto de Dios, tiene como propósito:

- Ofrecer educación superior de alta calidad y pertinente, con opción preferencial para quienes no tienen oportunidades de acceder a ella, a través de un modelo innovador, integral y flexible.
- Formar excelentes seres humanos, profesionales competentes, éticamente orientados y comprometidos con la transformación social y el desarrollo sostenible.
- Contribuir, con nuestro compromiso y nuestro testimonio, a la construcción de una sociedad fraterna, justa, reconciliada y en paz.

La Rectoría Sur

UNIMINUTO está conformada por doce rectorías, dentro de las que se encuentra la Rectoría Sur, con incidencia en los departamentos del Huila, Caquetá y Putumayo.

Figura 1 *Conformación Rectoría Sur*



Fuente, Rectoría Sur UNIMINUTO, 2023

El Centro Universitario Neiva de la Rectoría Sur de UNIMINUTO cuenta con la siguiente cantidad de servidores:

Servidores Administrativos: 125 de los cuales 90 hacen parte del Centro Universitario Neiva

Profesores: 185 profesores, de los cuales 114 corresponden al Centro Universitario Neiva

1.3. La pregunta de investigación

¿Cuáles son los efectos del teletrabajo en el desempeño laboral y bienestar de los colaboradores del centro universitario Neiva-Huila de la Rectoría Sur de la Corporación Universitaria Minuto de Dios-Uniminuto en los años 2022 y 2023?

1.4. Los objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar los efectos del teletrabajo en el desempeño laboral y bienestar de los colaboradores del centro universitario Neiva-Huila de la Rectoría Sur de la Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO en los años 2022 y 2023

1.4.2. Objetivos específicos

- Caracterizar a los colaboradores del Centro Universitario Neiva-Huila de la rectoría Sur de la Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO
- Contrastar el nivel de desempeño entre los colaboradores que realizan teletrabajo y quienes laboran de manera presencial, en el Centro Universitario Neiva-Huila de la rectoría Sur de la Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO
- Identificar la percepción de bienestar de los colaboradores del Centro Universitario Neiva-Huila de la rectoría Sur de la Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO frente al teletrabajo

1.5. Justificación de la investigación

Toda organización que en la actualidad busque garantizar su productividad y competitividad debe pensar en la alineación estratégica de sus objetivos y capacidades de sus colaboradores. Además de adoptar estrategias y prácticas que les permitan destacar, innovar y mantenerse relevantes en un entorno en constante cambio. Siempre con una prospectiva clara,

generando identidad y compromiso por parte de sus trabajadores para lograr sus objetivos. Aspectos en los que resultan determinantes las condiciones laborales.

Lo anterior, para hacer referencia, a las modalidades de trabajo como el teletrabajo, que, aunque no es nueva, para el entorno local lo termina siendo. La misma, ofrece una serie de ventajas tanto para las empresas, como para los trabajadores, pero a su vez apuestas que conllevan a que independiente de la modalidad de trabajo, se mantenga el desempeño del empleado y por consiguiente el nivel de productividad y competitividad de la organización. Aspectos para considerar, en la medida que, aunque junto al trabajo en casa se implementó durante la pandemia Covid -19, es necesario revisar, puesto que como lo indica Departamento Nacional de Planeación, DNP (2021) “si bien en Colombia se ha impulsado la adopción de nuevas modalidades de trabajo desde el 2008, para su incorporación las entidades y organizaciones aún se enfrentan a retos y barreras como la infraestructura, la conectividad y la cultura organizacional” (p.12).

De tales aspectos, depende que se puedan aprovechar las ventajas del teletrabajo, de las cuales hace mención La Federación Nacional de Gestión Humana, ACRIP (como se citó en DNP, 2021):

Entre las ventajas de la implementación del sistema de trabajo remoto las siguientes: la reducción de costos en general con un 62,70%, el aumento de la productividad a través del trabajo por objetivos estratégicos con un 46,60%, y una mayor inversión en tecnologías de la información con un 27,30%. Sin embargo, desde la posición del empleado, las nuevas modalidades laborales traen también desventajas como la desconexión trabajo-familia con un 65,20%, la sensación de aislamiento con un 41,60%, mayor acumulación de tareas con un 32,90%, y comunicación interna distorsionada con un 23,60% (p.12).

En tal sentido, a partir de lo hasta aquí expresado y dado el hecho que desde el Centro Universitario Neiva durante la pandemia se implementó el trabajo en casa y en la actualidad de manera paulatina el teletrabajo, a través del presente estudio se pretenden determinar los efectos del teletrabajo en el desempeño laboral y bienestar de los colaboradores del centro universitario. Para ello, es relevante identificar las características y necesidades de la población trabajadora en concordancia con los objetivos y la dinámica de la organización con el fin de tomar las

decisiones pertinentes en cuanto a las modalidades a implementar. Resultados que pueden ser útiles en la organización para la toma de decisiones, en cuanto a los efectos de la iniciativa en el desempeño de los trabajadores y en los resultados alcanzados por la organización en términos de sus objetivos estratégicos.

De igual forma, es importante identificar las diferencias en los anteriores aspectos y los mismos resultados de desempeño de los servidores que realizan teletrabajo de quienes laboran de manera presencial. Aún más, si se tiene en cuenta que quienes realizan teletrabajo no lo hacen de manera voluntaria, al igual que el ritmo de trabajo y la metodología para evaluar el desempeño es el mismo al utilizado para los demás trabajadores. A ello se suma que a nivel local la cantidad de empresas con esta modalidad de trabajo es mínima, siendo poco los estudios realizados desde el contexto local sobre el teletrabajo y sus implicaciones para los trabajadores.

Esta información se espera lograr, a partir del análisis de resultados de la medición de desempeño de los colaboradores, al igual que la aplicación de instrumentos que conlleven a dar respuesta a los objetivos del presente estudio, el cual se desarrolla desde la Maestría en Gerencia de la Innovación en Proyectos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. A partir de lo que se espera aportar no solo a la Rectoría con el estudio donde se conocerá los efectos en el desempeño laboral de los teletrabajadores y la percepción que tienen sobre el tema. Ello, permite que se puedan implementar dado el caso acciones de mejora que conduzcan que esta modalidad de teletrabajo no afecte ni a la empresa, ni al trabajador, a este último en su desempeño y nivel de calidad de vida y motivación, al igual que las dinámicas familiares.

2. REVISIÓN LITERARIA

2.1. Estado del arte

2.1.1. Teletrabajo desde lo normativo

La evolución de los mercados ha planteado necesidades a nivel organizacional en cuando a la forma de operar, planteando retos para la gestión del talento humano, donde se busca atender la necesidad de formular modalidades de trabajo que impacten positivamente al bienestar de los colaboradores. Al respecto, en el año 2020 con la llegada de la pandemia del Covid-19 las empresas debieron rápidamente adaptar sus formas de operar, incluyendo cambios en la modalidad de trabajo, dando así lugar a lo que se llamó “trabajo en casa” y el teletrabajo, garantizando de esta forma el desarrollo de sus actividades, al mismo tiempo que cumplían con la declaratorio de aislamiento social y salvaguardando la salud y vida de sus trabajadores.

Tal situación, además de la normatividad existente sobre el teletrabajo, se debiera establecer nuevas medidas para regular esta modalidad de trabajo. Precisamente, bajo las anteriores consideraciones, Ramírez, et. al. (2021) realizan un estudio donde hablar acerca del desafío jurídico que ha implicado el teletrabajo durante el covid-19. A partir de la revisión bibliográfica realizada se encuentra que para antes de pandemia era escasa la normatividad existente, siendo incluso el teletrabajo novedoso. Ya durante la pandemia, se debió emitir nueva normatividad, con el propósito de proteger el derecho al trabajo y los medios de producción de la empresa privada e instituciones públicas. Sin embargo, aunque se encontraron avances en temas normativos, ello no ha sido barreras relacionadas con el acceso a conectividad y la resistencia al cambio. Además, que las normas existentes no tienen la suficiente solidez para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores, a su vez que estos últimos cumplan con los objetivos establecidos en sus labores.

Por su parte, Salazar (2020) presenta en su investigación un comparativo de la normatividad aplicada al teletrabajo en Colombia, Perú y México, encontrándose que es Colombia quien cuenta con una amplia normatividad a diferencia de los otros países. Así mismo, se determina que Colombia establece medidas para la protección de los trabajadores y seguridad jurídica a las empresas. Claro está, que en esta investigación el autor menciona, tal cual como ocurrió en el anterior estudio referenciado como el teletrabajo puede llegar a vulnerar la

privacidad e intimidad del trabajador, irrespeto a la jornada laboral, desmejora en las condiciones laborales en referencia al tipo de contrato y salario.

Otros de los estudios a mencionar, corresponde al realizado por Carrizosa (2022) quien analiza y relaciona la normatividad referente a la regulación del teletrabajo en los países de Iberoamérica (Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, España, El Salvador, México, Perú, Portugal) concluyendo que en cada una de las patrias estudiadas; la legislación se fundamentó en aspectos claves como voluntariedad y la reversibilidad y algunos derechos fundamentales para el personal en modalidad de teletrabajo. De igual manera, el autor identifica en su estudio que las legislaciones referentes al teletrabajo estipulan condiciones antidiscriminatorias de trato con la finalidad de garantizar que los trabajadores remotos disfruten de los mismos derechos que los trabajadores en presencialidad, en cuanto a cualificación, dotación, equipo e implementos de trabajo, afiliación a riesgos laborales y en la últimas regulaciones se añaden los denominados derechos digitales que incluyen aspectos de intimidad, a la protección de datos y a la desconexión digital.

A propósito de lo digital, Molina y Roncancio (2022) en su estudio hacen referencia a como en Colombia el teletrabajo, avanza a mayor ritmo que la legislación laboral, teniendo una normatividad reciente que no logra asumir un mundo laboral globalizado y digitalizado. Por tanto, no hay claridad respecto a aspectos como derechos y obligaciones de las empresas, bienestar, disponibilidad horaria, compensaciones de conectividad y servicios públicos, garantías laborales, reversibilidad del contrato, cobertura de riesgos laborales, capacitación, protección de la intimidad del trabajador, entre otros.

2.1.2. Adopción del teletrabajo en las organizaciones

En muchas organizaciones se ha consolidado el teletrabajo como una apuesta estratégica. Al respecto, el teletrabajo, aunque ya existía, solo logro tomar popularidad dentro de las empresas con la llegada de la Pandemia, llegando para quedarse junto al trabajo en casa. Sobre el tema, Morales y Pérez (2020) en su estudio hace un análisis de la implementación del teletrabajo en empresas europeas, identificando aspectos que contribuyen a la competitividad a innovación, a su vez que beneficios para la empresa como disminución de gastos fijos, en recursos, estar preparados para casos de emergencia como enfermedades y catástrofes. Aunque, también se identifica la necesidad de realizar con los empleados acciones de socialización, control y seguimiento, para evitar la pérdida de identidad de estos hacia la empresa y afectación del

desempeño. De igual forma, comparando países latinoamericanos con los europeos, las facilidades tecnológicas hacen más factible la implementación del teletrabajo, siendo por el teletrabajo tanto en países de la región una oportunidad de desarrollo y posicionamiento empresarial.

Así mismo, Pérez, et. al. (2023) plantea que el teletrabajo requiere cambios en las prácticas organizacionales de los diferentes actores, tales como: gerentes, trabajadores y miembros de la familia. Puesto que, el no poder adoptar estos cambios genera molestia de cada uno y un conjunto de efectos desfavorables en los diferentes roles. Esos cambios, por parte de la empresa tiene que ver con el reconocimiento de la viabilidad del teletrabajo, comprendiendo que los métodos tradicionales de control deben ser reestructurados a prácticas basadas en niveles de confianza y al cumplimiento de resultados. Por otro lado, los trabajadores necesitan reconocer que el teletrabajo les brinda autonomía en la gestión del tiempo destinado para la vida laboral y para la vida personal, lo cual debe asumirse con precaución para no afectar las relaciones familiares y el desempeño laboral.

Otro de los estudios sobre el tema, corresponde al realizado por Tapasco y Giraldo (2018) donde analizan la implementación del teletrabajo en empresas de la ciudad de Manizales. Aquí se logra identificar, que los directivos reconocen ventajas significativas en el teletrabajo, como el incremento en la productividad, la reducción de los costos operativos, aumento en el reclutamiento de personal calificado, reducción del ausentismo laboral, ahorro de espacios locativos, mejoramiento de las competencias laborales, continuidad en la operación frente a eventos adversos y mejoramiento de la imagen corporativa. También se identifican ventajas y beneficios reconocidos por los directivos para los trabajadores, como la flexibilidad, la calidad de vida y la reducción en los costos y tiempos de desplazamiento a los sitios de trabajo. De lo anterior se puede deducir que dichas ventajas para las diferentes partes se generan teniendo cuenta aspectos como la voluntariedad frente a estas adopciones, en donde desde un punto administrativo y de desarrollo de talento humano al generar cambios que aumente la satisfacción del personal esto tendrá una relevancia directa en el desempeño laboral. Además, la misma flexibilidad que plantea el teletrabajo genera un proceso laboral enfocado en cumplimiento de objetivos y no en el cumplimiento de una jornada laboral. Sin embargo, también es preciso mencionar por otro lado, que los directivos también presentan cierta negación al cambio

presentando como principal factor la falta de difusión, desconocimiento y algunos vacíos normativos frente a las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa.

Claro está, que además de las ventajas del teletrabajo y trabajo en casa, de la manera como este se implemente pueden surgir efectos negativos para la empresa y sus empleados. En torno a ello, Montalvo (2020) indica en su investigación, que, aunque el teletrabajo permite autonomía al empleado para organizar el tiempo, el hecho de estar disponible tanto para el trabajo, la familia y la casa, puede implicar un riesgo. A lo que se suma, el sentirse aislado de la empresa y demás compañeros de trabajo, prolongadas jornadas laborales, condiciones no ergonómicas de puestos de trabajo, aumento del estrés. En todo caso, para la autora el teletrabajo llegó para quedarse, siendo además una buena opción para quien reside en zonas apartadas, trabajadores con dificultades de movilidad e incluso para aumentar la inclusión laboral de la mujer y para hombres que desean tener un rol más activo en el hogar, aspecto del que se hará referencia en el siguiente apartado.

2.1.3. Hogar y familia frente al teletrabajo

Al hablar de teletrabajo, uno de los temas que salen a relucir tiene que ver con la familia del teletrabajo, puesto que así como en torno a esta se presentan beneficios, también se pueden identificar riesgos. En referencia al tema, Parra, et.al. (2022) realiza un estudio sobre el tema, para conocer las maneras como los profesores y profesoras de educación superior privada en Bogotá habían afrontado la carga laboral y familiar durante los periodos de confinamiento, encontrándose que fueron las mujeres quienes experimentaron fuertes cambios, puesto que pasaron a asumir de manera simultánea las responsabilidades laborales y las de cuidado del hogar, teniendo el riesgo de tener que extender su jornada laboral para cumplir con todas las responsabilidades. Un aspecto que las coloca en desventaja frente a la cultura aun machista de países como Colombia.

Otros autores que han tenido como eje de sus investigaciones este tema es Herrera (2021) quien manifiesta que indudablemente el teletrabajo se ha convertido en una alternativa para la flexibilización laboral y lograr un equilibrio entre la vida familiar y laboral. Sin embargo, lo anterior se coloca en riesgo ante la dificultad de separar lo laboral de lo familiar. Situación que puede repercutir en el trabajador, provocan conflictos laborales y familiares, que a su vez producen una afectación al bienestar del trabajador, ansiedad, agotamiento, al tener la doble

responsabilidad, en su trabajo y la familia. Aspecto que debe concentrar la atención en la medida que afecte el desempeño del trabajador.

Además de los anteriores estudios, está el realizado por Vesga (2019) quien analiza la relación trabajo – familia a partir de los cambios en las modalidades de trabajo. Al respecto, para el autor el teletrabajo ha significado un debilitamiento de las fronteras entre la vida laboral y familiar, en el entendido que la relación entre los dos es prácticamente incompatible, puesto que ya sea positiva o negativamente se presenta una afectación de manera bidireccional. Por tanto, es necesario la implementación tanto de la empresa como del empleado de estrategias que permitan un equilibrio entre los dos ámbitos, puesto que se tiene en juego no solo el desempeño laboral del trabajador, sino también las dinámicas de la familia.

De no darse tal equilibrio, indudablemente como lo evidencia Jiménez y Berrios (2022) en un estudio realizado con trabajadores en Chile donde se busca establecer la relación que existe entre teletrabajo, carga mental y conflicto trabajo-familia. Al respecto, de acuerdo con el estudio, el teletrabajo ha representado un desafío tanto para el empleador como para el empleado, ante el reto de adaptarse a las tecnologías y la organización temporal con el fin de compatibilizar el trabajo con las labores del hogar. En el caso de las mujeres ha resultado más fácil, sin embargo, el hecho de no contar con todos los recursos necesarios en el hogar para desarrollar el trabajo conlleva a que se termine presentando sobrecarga laboral. En consecuencia, dentro de los resultados del estudio que hay una correlación negativa del teletrabajo con la carga mental y conflicto familiar, correlación que se disminuye a medida que haya una satisfacción del empleado en el teletrabajo, una adecuada organización del tiempo, el apoyo por parte del empleador en cuanto a recursos tecnológicos, interpersonales y organizacionales.

2.1.4. Salud, bienestar y riesgos laborales

Uno de los principales retos para las organizaciones al adoptar modalidades de trabajo en casa ha sido garantizar condiciones seguras de trabajo que protejan la integridad física, psicológica y emocional de las personas; impulsadas desde el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y desde el mismo cumplimiento legal de aquellos lineamientos relacionados. Sobre el tema, Tomasina y Pisani (2022) destacan la dimensión psicosocial y ergonómica como los principales factores de riesgo que se pueden presentar en el teletrabajo. Ello en la medida que ante el aislamiento social, extensas jornadas de trabajo, mayor carga laboral, sedentarismo, no

separación de lo laboral y lo familiar, puede conducir a que se afecte el bienestar emocional del teletrabajador. En cuanto a factores de riesgos ergonómicos, se asocian aspectos como el diseño del lugar de trabajo y las posturas sedantes prolongadas. En este último, el teletrabajo al reducir actividades cotidianas como caminar, subir escaleras o pendientes exigidas por esos desplazamientos que debe hacer el trabajador desde su lugar de residencia hasta su lugar de trabajo, promueve un sedentarismo que puede ocasionar desordenes musculo esqueléticos.

De igual manera Xiao, et. al (2021) en su estudio sobre impactos de trabajar desde casa durante la pandemia de COVID-19 en el bienestar físico y mental de la estación de trabajo de oficina, obtiene resultados similares a los mencionados anteriormente; a lo que se suman factores ambientales internos del espacio de trabajo como otro a aspecto a tener en cuenta. En este punto, se debe considerar características físicas como la iluminación, la ventilación, ruido, y temperatura como variables que condicionan el confort y el bienestar del colaborador.

En el mismo sentido, Arce y Rojas (2022) hacen una comparación la actividad física y tiempo de comida de teletrabajadores y trabajadores presenciales de instituciones de educación superior en Costa Rica. Mediante el estudio, logran evidenciar que el primer grupo es propenso a desarrollar problemas de obesidad y enfermedades cardiovasculares producto del sedentarismo por desórdenes alimenticios que de cierta manera pueden ser incentivados por la modalidad de trabajo. Situación que es menos frecuente en los trabajadores en modalidad presencial, ya que por la estructura misma en la que se exige un cumplimiento de horario conlleva a mantener hábitos más estables. Es entonces que, la promoción programas de hábitos y estilos de vida saludable como estrategias de autogestión toma un papel importante en la intervención de riesgos para los teletrabajadores.

A propósito de hábitos y estilos de vida saludable, Gómez, et.al. (2020) destaca la importancia que tiene la implementación de medidas de intervención al respecto en el teletrabajo, resaltando la importancia en realizar intervención especial en el ejercicio físico, alimentación balanceada, descanso diario, distribución de tiempo entre familia, cuidado personal y trabajo, hidratación, entre otras, que hacen parte de la conservación de la salud tanto física como mental. Sin embargo, Pero para que estas estrategias realmente generen los beneficios deseados, no basta solo con generar los espacios, las herramientas y el material por parte de la organización; por lo contrario, los esfuerzos de estos programas deben ir enfocados a generar una cultura de autogestión y autocuidado por parte del teletrabajador. Por consiguiente, es importante que las

empresas generen espacios de capacitación y formación con el fin de generar habilidades en los teletrabajadores para la identificación e intervención de factores de riesgo a los que puedan estar expuestos en su hogar.

2.1.5. Productividad y desempeño laboral en el teletrabajo

La implementación del teletrabajo en las organizaciones requiere un monitoreo constante de tal forma que se garantice no solo una implementación acorde a la legislación y políticas de la empresa, condiciones de trabajo adecuadas para el colaborador, calidad de vida, sino también la productividad y desempeño laboral. Al respecto, Pinto y Muñoz (2020) en su investigación, hacen referencia al teletrabajo, indicando que el nivel de satisfacción y nivel de estrés del empleado depende de la necesidad de autonomía que este tenga. Al igual, dentro de los resultados, destacan el hecho que los empleados que teletrabajan dedican hasta cuatro horas más a su trabajo e incluso se puede llegar a tener entre 3% y 9%. Claro está, que el teletrabajador no escapa a la inmediatez de la tecnología, viéndose sometido a las teleconferencias, mensajes de WhatsApp y a la dificultad para colocar límites al tiempo laboral. En todo caso, es necesario cambiar políticas de promoción y salarios, de evaluación de desempeño, de tal forma que se logre un cambio cultural y de mayor compromiso entre empleador y empleado y de esta forma además de responder a las exigencias de productividad hacia la empresa, lograr un balance entre la vida personal y familiar con el trabajo.

Algo semejante menciona, Tapasco (2021) quien a partir de su investigación encuentra que en la productividad laboral índice de manera positiva aspectos como autonomía en la gestión del tiempo, posibilidad de atender asuntos familiares y personales. Aunque, de manera negativa se destaca el hecho de sensación de sobrecarga al permanecer conectado con su trabajo constantemente, aislamiento social y falencias en la medición del desempeño. A propósito, no se puede medir el desempeño bajo las mismas condiciones de un trabajador presencial.

2.2. Marco teórico

En el siguiente apartado se abordan a partir de postulados de diferentes autores aspectos clave como el mercado del trabajo, el teletrabajo, el desempeño laboral, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, y la gestión del talento humano. Este marco, proporciona una

comprensión integral del tema y cómo estos elementos se entrelazan y se afectan mutuamente en el contexto de la adopción del teletrabajo.

2.2.1. Mercado del trabajo

El mercado del trabajo obedece a la relación que se presenta entre oferentes (empresas) y buscadores (trabajadores), queriéndose quedar los primeros con la mejor fuerza laboral. Sobre el tema, aquí influyen una serie de variables como lo son precios, nivel de producción, nivel de inversión, nuevas tecnologías, decisiones políticas, nivel salarial. Aspectos que a su vez pasan a configurar niveles de empleo y desempleo. En lo anterior, influyen una serie de teorías que van desde lo económico y sociológico. Al hacer referencia al tema, para Vallejo (2015) “El mercado de trabajo se compone de ofertas de oportunidades de trabajo que ofrecen las distintas organizaciones y de demandas de profesionales o trabajadores que requieren una remuneración a cambio de su trabajo y tiempo” (p.48). En torno a ello, no hay que dejar de lado que existen muchos factores que determinan las condiciones del mercado de trabajo, tal cual como lo indica Vallejo (2015) “el crecimiento económico, la calidad del puesto de trabajo, la productividad y la inserción en el mercado internacional. El crecimiento hace referencia al volumen del empleo, mientras que la calidad y productividad con la intensidad del empleo” (p.50).

Al respecto, autores como Martin y Kholer (como se citó en Albalate, 2015) indican que “las principales teorías que intentan explicar las causas del comportamiento del mercado del trabajo son por un lado, la neoclásica y la del capital humano, mientras que por otro lado la neoinstitucionalista y la marxista crítica” (p.174). De estas teorías, se destaca el hecho que en la neoclásica la mano de obra se toma como una mercancía, contrario a la teoría de capital humano donde se constituye no como una mercancía, sino como una inversión en capital humano. Por su parte en la teoría marxista crítica, se discute el hecho que se vea la mano de obra como mercancía y en la neoinstitucionalista o de mercado dual del trabajo se habla de segmentación y diferenciación de mercados en internos y externos. (Albalate, 2015).

Profundizando en la teoría neoinstitucionalista, en relación con la segmentación del mercado en primario y secundario, se tiene en el primario condiciones de estabilidad laboral, cualificación, promoción y derechos laborales. Mientras que, en el secundario precariedad, no cualificación, bajos ingresos, desprotección, sin garantías laborales. (Albalate, 2015). Para otros autores como Piore (como se citó en Fernández, 2010) “el mercado primario (englobaría

los puestos buenos del mercado, aquellos con salarios elevados, estabilidad, oportunidades de avance, entre otros) y el mercado secundario (en el que quedarían los puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso...)" (p. 6). Dicha división, podría considerarse en la realidad actual con el mercado laboral formal e informal, pero también con el tipo de garantías laborales que ofrece la empresa en la cual el empleado sigue tomándose como aquel que entrega su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

2.2.2. Teletrabajo

Al hacer referencia al teletrabajo, hay unas condiciones laborales establecidas mediante contrato con el empleador y se da de manera permanente. Siendo este un término, aunque no nuevos, con la llegada de la pandemia Covid – 19 se volvió junto al trabajo en casa una modalidad de trabajo popular en las empresas. Al respecto, el teletrabajo es definido por la ley 1221 de 2008 como:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

En el mismo sentido, para la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2020) “el teletrabajo conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador” (p.6). Por su parte, para Bottos (2008) “una forma flexible de organización del trabajo, consistente en el desempeño de una actividad remunerada sin la presencia física del trabajador en la empresa (...) para la que utiliza como herramienta básica las TIC” (p.13). Podrían seguirse revisando postulados sobre el tema, siendo evidente que todos acogen términos como distancia, comunicación a través de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC y trabajo flexible.

Aunque respecto al termino de teletrabajo, hay que tener cuidado con ir a confundir la forma de trabajo, puesto que con la llega de la pandemia muchas empresas adoptaron lo que se llamó el trabajo en casa. Ello da lugar, a lo expresado por Bosch & González (como se citó en Torres, et.al. (2022) “existe una pluralidad de palabras asociadas a esta expresión: ework, trabajo remoto, trabajo virtual, trabajo desde casa, teletrabajo y teletrabajo” (p.3). Ello da lugar, a la

definición de la OIT donde el teletrabajador es el que hace uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Sobre el tema y particularmente en países como Colombia, a partir de la normatividad vigente se reconocen tres modalidades de teletrabajo: El autónomo, el suplementario y móvil. En el caso del teletrabajo autónomo, este tiene que ver con los trabajadores que haciendo uso de las TIC desarrollan desde el lugar que ellos eligen sus actividades laborales. Por su parte, en el teletrabajo suplementario, los trabajadores desarrollan su trabajo alternando al menos dos días desde un lugar diferente a la empresa haciendo uso de las TIC y los demás días en la empresa. Mientras que el teletrabajo móvil, corresponde al trabajador que, sin lugar definido para desarrollar su trabajo, lo realiza valiéndose de dispositivos móviles por fuera de la oficina. (Ley 1221 de 2008, Art.2).

Lo expresado hasta aquí muestra, un cambio sustancial en las dinámicas laborales, teniéndose un efecto en la vida laboral, familiar y personal. Aspecto que referencia Bobadilla y Rodríguez (2022) al expresar que “El teletrabajo ha significado una de las transformaciones más importantes en las relaciones laborales con amplio impacto en el trabajador y el empleador, producto del desarrollo del conocimiento a través de la investigación científica” (p.2). A propósito de los efectos en el trabajador y el empleador, el teletrabajo ha conllevado a una serie de ventajas, pero a su vez de efectos no positivo para las partes.

En referencia a tal situación, Tapia y Chiatchoua (2022) aseveran que “Esta forma de trabajo presenta ventajas... permite a la organización reducir costos operativos, de espacio; Incrementar la productividad y la efectividad; Eliminar los ausentismos laborales y reducir la contaminación por dióxido de carbono, la congestión vehicular, y ahorro de combustible” (p.4). Más adelante el mismo autor, expresa que “los beneficios del teletrabajo para el empleado son: el establecimiento de su horario de trabajo de acuerdo con las tareas asignadas; la disminución de los niveles de estrés; la gerencia de su ambiente laboral; la elevación de la calidad de vida” (p.4). De estos últimos se hará referencia al detalle más adelante, en consideración que de acuerdo con las condiciones bajo las cuales se desarrolle el teletrabajo índice positiva o negativamente en el bienestar y calidad de vida del trabajador, al igual que en su desempeño.

2.2.3. Desempeño laboral y evaluación por resultados

Cuando se hace referencia al desempeño laboral, este tiene que ver con el logro de los resultados por parte del trabajador, con las metas de la organización. De hecho, ante la necesidad de medir el desempeño de los empleados, surge la evaluación de desempeño, por lo que para Gutiérrez (2020) “la organización debe realizar el seguimiento, medición, análisis y evaluación, para permitir a la organización determinar si se están logrando los resultados previstos” (p.46). Sobre este tema, hay que considerar que puede llegarse a confundir la evaluación de desempeño con la evaluación por resultados.

A propósito, con el teletrabajo la evaluación de resultados para Sorensen (como se citó OIT, 2020) es “el método para gestionar el personal de teletrabajo es mediante un proceso denominado gestión por resultados, en el que tanto el equipo directivo como el trabajador se ponen de acuerdo sobre un mecanismo común de evaluación de la productividad” (p.12). No obstante, la evaluación de desempeño para Alles (2010) “es un instrumento para dirigir y supervisar el personal. Dentro de sus objetivos está el desarrollo personal y profesional del colaborador, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos” (p.31).

Otros autores hablan acerca de la evaluación de desempeño, definiéndola tal cual como lo hace Chiavenato (2007) como “una sistémica apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona” (p.243). Más adelante, el mismo autor indica que la evaluación de desempeño “Es un medio a través del cual es posible localizar problemas de supervisión de personal, de integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa” (p.243). Tales aspectos, los reafirma Chiavenato (2020) al decir que la evaluación de desempeño es “un instrumento para dirigir y controlar el personal. Lograr el desarrollo de los colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado del recurso humano” (p.32).

Es de tener en cuenta, que las anteriores definiciones están dadas desde la concepción del trabajador presencial, por lo que no es posible mantener las mismas políticas de evaluación de desempeño para el teletrabajador. Precisamente, Alles (2010) dice que “Una evaluación de desempeño debe realizarse siempre con relación a lo requerido por el puesto. Solo se podrá decir

que una persona se desempeña bien o mal en relación con algo, en este caso “ese algo” es el puesto que ocupa” (p.32). Por tanto, mantener el desempeño y por consiguiente la productividad es un reto para las empresas, tal cual como lo asegura Consong (2021) quien expresa que “el reto hacia adelante para las empresas consiste en que los líderes aprendan a gestionar equipos que trabajen por objetivos comunes desde donde se encuentren. Y aquí, la comunicación y la confianza y flexibilidad juegan un papel muy importante...”(p.2).

En consecuencia, las empresas ante las nuevas tendencias tecnológicas, de flujo de información y ante los cambios en las formas de trabajar, requieren cambios que van desde el requerir nuevas o elevadas habilidades, a su vez que planear estrategias que conlleven a que los procesos funciones de manera adecuada y pueda elevar la productividad. En términos generales, considerando el objetivo del estudio a desarrollar, esta toma importancia en la medida que dada las condiciones bajo las cuales se desarrolla el teletrabajo este puede influir de manera positiva o negativa en el bienestar del trabajador y por consiguiente en su desempeño.

2.2.4. Bienestar laboral y calidad de vida

En las organizaciones uno de los temas a tener en cuenta desde la gestión del talento humano tiene que ver con el bienestar de los trabajadores. Aspecto para revisar con mayor cuidado a partir de la implementación de modalidades de trabajo, como el teletrabajo y trabajo en casa. Esto último, con el fin de no afectar la calidad de vida del trabajador y su entorno personal y/o familiar. En tal sentido, Ministerio de las Tecnologías y las Comunicaciones de Colombia (2021) define el bienestar como “el estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad” (p.12). Definición que, llevada a lo laboral, tiene que ver con el nivel de satisfacción que alcanza el trabajador. Siendo ello, resultados de un buen ambiente laboral, del reconocimiento de su trabajo.

De cualquier forma, lo anterior conlleva a que se vea afectado o favorecido el nivel de calidad de vida de la persona. Teniendo esta que ver para Alvez, et.al. (2013) con “la percepción que el individuo tiene de su posición en la vida en el contexto de la cultura y el sistema de valores en que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones” (p.5). Aspecto que precisamente, desde laboral aborda Chiavenato (2020) al afirmar que “circunstancias que se experimentan en este, como el estilo de administración, la libertad y la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la camaradería, la seguridad

de empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas y agradables” (p.12). Es decir que, el bienestar laboral está relacionado con el nivel de satisfacción del empleado con las condiciones laborales en términos de tiempo, salario, carga laboral, ambiente laboral, seguridad y salud en trabajo, oportunidad de promoción y desarrollo, entre otros aspectos.

De hecho, para otros autores la calidad de vida implica alcanzar un equilibrio entre lo laboral y lo personal. En tal caso, para Patlán (2020) “conciliar aspectos relacionados con la experiencia del trabajador y los objetivos organizacionales integrados en dos grupos: a) aspectos del entorno donde se realiza el trabajo y b) aspectos que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajado-res” (p.5). En el mismo sentido, Mohammadhu y Atham (como se citó en Patlán, 2020) expresan que “la calidad de vida laboral está relacionada con lo favorable o desfavorable que representa el entorno laboral para los trabajadores a fin de lograr su satisfacción de necesidades y bienestar, mejorar su desempeño, así como lograr las metas organizacionales” (p.5).

Un aspecto para destacar es que en la calidad de vida laboral influye también la manera en cómo se da la relación empleado -empleador. Por lo mismo, se habla de cinco variables en esta, tal cual como lo afirma Jokinen y Heiskanen (como se citó en Cruz, 2018) “la forma en la que las empresas dan solución a los conflictos laborales, la influencia laboral, el control de la supervisión, la apertura social en el lugar de trabajo y las recompensas intrínsecas del trabajo que reciben los empleados” (p.4). Por tanto, en la calidad de vida laboral se deben involucrar aspectos como el desempeño laboral, el sistema de trabajo, políticas y estrategias organizacionales, estilos gerenciales, la efectividad, productividad. Considerando para su medición aspectos como la cultura la cultura organizacional, el apoyo social, la salud organizacional y la salud de los empleados. (Cruz, 2018). En este caso, es importante tener en cuenta tanto los aspectos relacionados con el entorno en donde el trabajador desarrolla su trabajo, al igual que la experiencia psicológica del trabajador.

2.2.5. Gestión y desarrollo del talento humano

El talento humano tiene que ver con la fuerza laboral de una organización y su gestión se enmarca en la forma en como esta se administra. A propósito de administración, la manera en cómo ello se hace, evolucionó de manera sustancial desde el mismo momento en que se pasa a la era posindustrial, donde el trabajo mental toma fuerza sobre las maquinas. En torno a ello,

Chiavenato (2007) expresa que “La administración de recursos humanos cede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano. Las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc.” (p.9).

Ahora bien, no hay duda en que de una adecuada gestión del talento humano depende que la organización puede alcanzar sus metas. Esto último, es reafirmado por Rojas (2016) para quien “Las personas son un elemento fundamental, pues son quienes aplican sus conocimientos, habilidades y destrezas en la toma de decisiones y el manejo adecuado de las operaciones dentro de la organización...” (p.231). El mismo autor prosigue diciendo que, “no solo las organizaciones dependen de las personas, estos dos elementos interactúan y se desarrollan mutuamente, las personas necesitan de las organizaciones para crecer y buscan en ellas alcanzar sus metas laborales e individuales...(p.231). De cualquier manera, una adecuada gestión del talento humano conlleva a ayudar a que la organización alcance su misión y objetivos, se logre ser una organización competitiva y sostenible, se tenga personas capacitadas y motivadas, se logre la autorrealización y satisfacción de las personas en el trabajo, se tenga calidad de vida en el trabajo. (Chiavenato, 2020).

Por consiguiente, no hay que dejar de lado que dentro de los propósitos del área de talento humano esta, no solo ayudar a que la organización opere de manera adecuada, que alcance esta sus metas, sino también el de entregar a la organización personal idóneo, mantener a este motivado, garantizar el bienestar laboral, la compensación y la evaluación de desempeño. (Vallejo, 2015).

3. METODOLOGÍA

En este apartado se exponen los aspectos procedimentales que se tienen en cuenta para el desarrollo de la investigación, tales como el enfoque metodológico, el alcance, población y muestra, los instrumentos de recolección, descripción de procedimientos, análisis de información y consideraciones éticas.

3.1. Enfoque

Esta investigación es de carácter Mixta (Cualitativa y cuantitativa), ya que se pretende realizar una descripción de la problemática, para de esta manera llegar a comprender la misma de una forma más amplia, lográndose precisamente a través de esta obtener mayor cantidad de información. En tal caso, la investigación cuantitativa permite generalizar resultados, comparar el fenómeno de estudio con otros similares, generar hipótesis; mientras que la investigación cualitativa permite una mayor profundidad en la información, riqueza interpretativa y contextualización. Lográndose así la información, no solo sobre la percepción del trabajador respecto al teletrabajo, sino también del efecto en términos estadísticos con relación a los resultados de evaluación de desempeño. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) dicen que la investigación mixta puede concebirse como un “conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias y lograr un mayor entendimiento del fenómeno estudiado”. (p.10).

3.2. Alcance

La investigación es de alcance descriptivo - Explicativo en la medida que se pretende conocer aspectos relacionados con las condiciones laborales del teletrabajador, al igual que identificar aspectos que pueden tener un efecto en el desempeño laboral y en la calidad de vida y que por consiguiente pueden llegar a afectar el desempeño laboral. Al respecto, para Bernal (2016) “aquí se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones o rasgos, características de un objeto de estudio, se realizan diagnósticos y perfiles...” (p.143).

De igual forma, para Hernández y Mendoza (2018) “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier

otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.108). Por otra parte, la investigación al ser explicativa-causal, conlleva a que se establezcan relaciones causales entre variables y en este caso la incidencia con las condiciones y el desempeño laboral. Para Bernal (2016) “en este tipo de investigación el investigador se plantea como objetivos estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones” (p.148).

3.3. Población y muestra

3.3.1. Definición de la población

La población objeto de estudio corresponde a la totalidad de los 90 colaboradores de Gestión Administrativa y de Gestión Académica que hacen parte del Centro Universitario Neiva de la Rectoría Sur UNIMINUTO. Los mismos ocupan cargos desde el nivel de Auxiliar, Analistas, Profesionales, Coordinadores, subdirectores, directores, Vicerrectora y Rector. Sus contratos son anualizados y a término fijo inferior a un año, en modalidad de trabajo presencial e híbrido (presencial y teletrabajo). Esta población corresponde en un 65% mujeres y un 35% hombres, en edades que oscilan entre los 20 y 65 años, en un 65% tienen conformadas familias y todos habitan en la zona urbana de la ciudad de Neiva.

3.3.2. Cálculo y selección de la muestra

Para dar alcance a los objetivos de la investigación se tomarán diferentes muestras poblacionales, la primera de ellas corresponde a una muestra que permite obtener datos para la caracterización de la población partiendo de un enfoque cuantitativo. En tal caso, se realiza el cálculo de la muestra a partir de los siguientes parámetros:

p: 95%	Z. 1,96	$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$
e: 5%	q: 0,5	
N: 90		
n: 74		

De acuerdo con el procedimiento estadístico de muestreo aleatorio simple, se determina una muestra de 74 personas

Teniendo en cuenta que, de los 90 trabajadores del Centro Universitario, únicamente 8 laboran en la modalidad de teletrabajo, se toma una segunda muestra. Su selección se da mediante el muestreo por conveniencia. Esta se encuentra integrada por la totalidad de trabajadores en la modalidad teletrabajo que tiene actualmente el Centro Universitario de Neiva los cuales suman un total de 8 personas. Cinco de ellos corresponden a servidores de sexo femenino y los tres restantes al sexo masculino. Todos con entre 30 y 60 años, seis con esposo (a) e hijos, en su totalidad pertenecientes a estratos 2 y 3. Su nivel de formación, dos de ellos pregrado y seis postgrados y ocupan dentro de la institución cargos de nivel profesional, coordinadores, subdirectores y directores.

Adicionalmente, se toma una tercera muestra de trabajadores del Centro Universitario y que trabajan presencialmente. La selección se realiza por conveniencia, estando conformada por 6 trabajadores, distribuidos así: 2 de nivel profesional, 2 coordinadores y 2 directivos. A los participantes se le indaga sobre bienestar laboral, motivación, desempeño y su percepción respecto a cómo el teletrabajo podría llegar a incidir en las anteriores variables.

3.4. Instrumentos de recolección de información

3.4.1. Encuesta de caracterización

Con el fin de obtener información respecto a las características sociodemográficas, de ambientes de trabajo en casa y en la empresa, se diseña encuesta de caracterización que se aplica en la primera muestra, donde se consideran variables como sexo, edad, estado civil, número de hijos, estrato, nivel de formación, cargo que ocupa, condiciones de trabajo actuales en relación puesto de trabajo y herramientas de trabajo, condiciones de su hogar para el desarrollo del teletrabajo. (Ver Anexo 1)

3.4.2. Matriz de evaluación de desempeño

Mediante la matriz se pretende recopilar la información respecto a los resultados de evaluación de desempeño del año 2022 y 2023, de los colaboradores en teletrabajo y trabajadores en presencialidad, los cuales se obtendrán de la plataforma Talentos Innovadores, para de esta manera hacer un análisis comparativo en el promedio de los resultados de evaluación de desempeño. (Ver Anexo 4).

3.4.3. Grupo focal 1

Este grupo focal que se realiza con la segunda muestra previamente determinada, contando con un cuestionario semiestructurado de seis preguntas en donde se indaga a los participantes, en este caso quienes se encuentran en teletrabajo, respecto a la percepción de la modalidad de trabajo, sus ventajas y desventajas, al igual que los efectos en el bienestar laboral, motivación y desempeño. (Ver Anexo 2)

3.4.4. Grupo focal 2

En este grupo focal en que participan seis trabajadores que se encuentran en modalidad de trabajo presencial y que corresponden a la tercera muestra, se utiliza un cuestionario semiestructurado de seis preguntas, donde se indaga sobre bienestar laboral, motivación, desempeño y su percepción respecto a cómo el teletrabajo podría llegar a incidir en las anteriores variables. (Ver Anexo 3)

3.5. Descripción de procedimientos

La aplicación de los instrumentos se realizará de la siguiente forma:

Encuesta de caracterización: La encuesta se realiza en Forms, para lo que se remite a cada uno de los colaboradores a través del correo electrónico institucional, los cuales hacen parte de la primera muestra.

Matriz de evaluación de desempeño: Se solicita a la Coordinación de Gestión Humana, los resultados de evaluación de desempeño de los servidores de los años 2022 y 2023. Por confidencialidad de la información se solicitará el promedio de los resultados del grupo de servidores en teletrabajo.

Grupos focales

Para el desarrollo de los grupos focales los cuales corresponden a los trabajadores en teletrabajo y de quienes laboran de manera presencial se seguirá el siguiente procedimiento:

- Una vez seleccionado los participantes en los grupos focales se establece comunicación con cada uno de ellos para acordar fecha de realización.

- Se realizan dos grupos focales: el primero con los ocho colaboradores que se encuentran en teletrabajo y el segundo grupo focal con seis colaboradores que se encuentran en trabajo presencial
- Cada grupo focal se hace de manera virtual a través de Microsoft Teams
- Sistematización y análisis de la información, para su incorporación en el apartado de resultados de investigación

3.6. Análisis de información

Para el análisis de la información recolectada, se organizará en categorías y se hará uso de Power bi y Atlas.ti el cual facilitará el análisis de la información recolectada luego de la aplicación de instrumentos como la encuesta y grupo focal. En este caso se identifican enraizamientos y códigos de palabras a partir de los que se origina una figura y nube de palabras.

3.7. Consideraciones éticas

3.7.1. Análisis de consideraciones éticas

El presente proyecto de investigación se rige de acuerdo con la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO de 2005. Específicamente, se tiene en consideración:

Dignidad y derechos humanos: Para el presente proyecto investigativo, el bienestar de las personas y los intereses de las comunidades tendrán prioridad por encima de los intereses del investigador. **Consentimiento:** Todas las fases o etapas del proceso investigativo, tendrán el consentimiento informado de cada uno de los participantes. En este consentimiento se dará a conocer el objetivo del proyecto investigativo, así como los alcances de este; de igual manera, se dará a conocer todos los procedimientos en los cuales estarán involucrados los participantes.

Respeto a la vulnerabilidad humana y la integridad personal: Teniendo en cuenta que la normatividad colombiana considera las diversas comunidades indígenas como población vulnerable, se tendrá especial cuidado en los métodos, técnicas y estrategias de recolección de la información que pueda alguna manera generar alguna afectación en el normal funcionamiento de las comunidades o que pongan en riesgo su identidad cultural. Por último, se tiene en cuenta la ley 1581 de 2012 mediante la cual se le da un tratamiento lícito a los datos personales

garantizando su confidencialidad y el acuerdo 157 de 21 de mayo de 2010 por el cual se aprueba y se expide el reglamento de propiedad intelectual de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

En tal caso, respetando las anteriores consideraciones éticas, la información obtenida a partir del presente estudio será utilizada únicamente con fines académicos y se contará con el consentimiento informado por cada una de las personas participantes, dando a conocer el objetivo y alcance de la investigación.

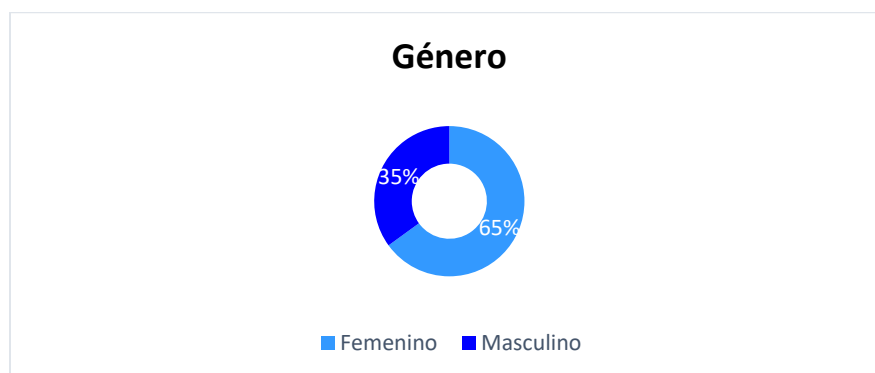
4. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados derivados del trabajo de campo según lo definido en la metodología de esta investigación, para responder a cada objetivo. En un primer momento se presentan los resultados relacionados con la caracterización de los colaboradores, seguido de los resultados de la evaluación del nivel de desempeño de los colaboradores. Finalmente se presentan los resultados frente a la percepción de bienestar de los colaboradores del centro universitario Neiva-Huila de Uniminuto.

4.1. Caracterización de colaboradores

Dando respuesta al primer objetivo específico relacionado con la caracterización de los colaboradores del Centro Universitario Neiva de la Rectoría Sur, aquí se presentan los resultados derivados de la aplicación de la encuesta tipo cuestionario de caracterización donde se abordaron aspectos sociodemográficos, laborales, de puesto de trabajo en oficina y condiciones de puesto de trabajo en la casa. A continuación, se analizan lo relacionado con el género de los colaboradores

Figura 2 *Género*



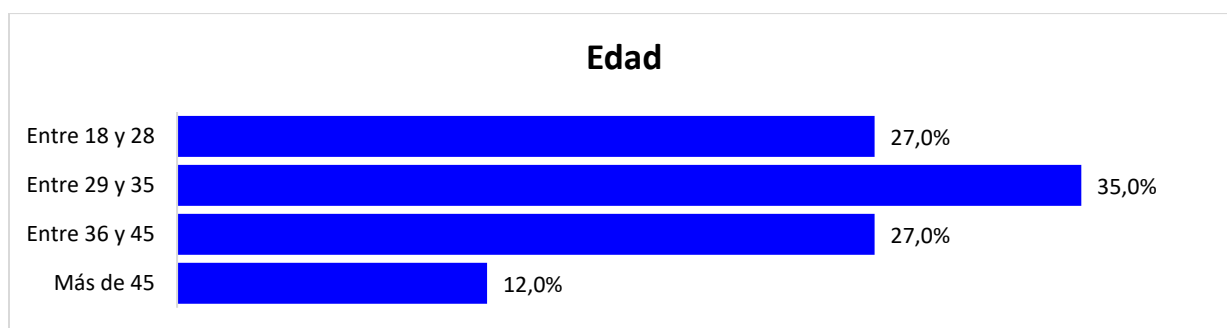
Fuente: Elaboración propia

En relación con el género de los encuestados, el 65% de ellos corresponden al sexo femenino, mientras que el 35% al masculino. En este caso, es importante considerar que el género influye en la experiencia del teletrabajo, en la medida que son las mujeres quienes al estar laborando ya sea de manera presencial o en teletrabajo, asumen gran parte de las responsabilidades en el hogar, pero a su vez es la posibilidad de la mujer en una sociedad aun

excluyente poder conciliar lo labora, personal y familiar. Sobre este tema, precisamente hace referencia Gálvez (2020) al decir que “ellas, de un modo consciente y crítico, vindican su papel como profesionales y como madres, sin querer renunciar a ninguno de ellos y hacen uso del teletrabajo como herramienta para denunciar un mercado laboral que excluye todo lo relacionado con la esfera del cuidado” (p.4). En el mismo sentido, para OIT (2020) “En circunstancias normales, el teletrabajo puede suponer una desventaja potencial para las mujeres ya que generalmente tienen que encargarse del cuidado de los niños, las tareas domésticas y el empleo remunerado” (p.20).

Contrario a ello, OIT y Eurofound (como se citó en OIT, 2020) expresan que “el teletrabajo puede ayudarlas a lograr el equilibrio deseado entre la vida familiar y el trabajo. (...) Las mujeres que teletrabajan desde casa parecen lograr una conciliación entre la vida laboral y personal levemente mejor que los hombres” (p.20). Aquí es importante tener en cuenta el estudio realizado por Parra, et.al. (2022) quien en un estudio realizado con profesores de educación superior privada en época de pandemia Covid – 19, encontró que fueron las mujeres quienes experimentaron fuertes cambios, puesto que pasaron a asumir de manera simultánea las responsabilidades laborales y las de cuidado del hogar, teniendo el riesgo de tener que extender jornada laboral para cumplir con todas las responsabilidades. Lo anterior muestra que, el teletrabajo es un reto, pero a su vez una oportunidad para la mujer, en una sociedad donde aún hay una marcada desigualdad en las posibilidades laborales para las mujeres, en una cultura aun machista. Y si el Género influye en el teletrabajo, la edad también lo hace, siendo en esta oportunidad por las responsabilidades especialmente de tipo familiar que se asumen a una mayor edad, en comparación con los jóvenes; lo cual se evidencia en la siguiente figura.

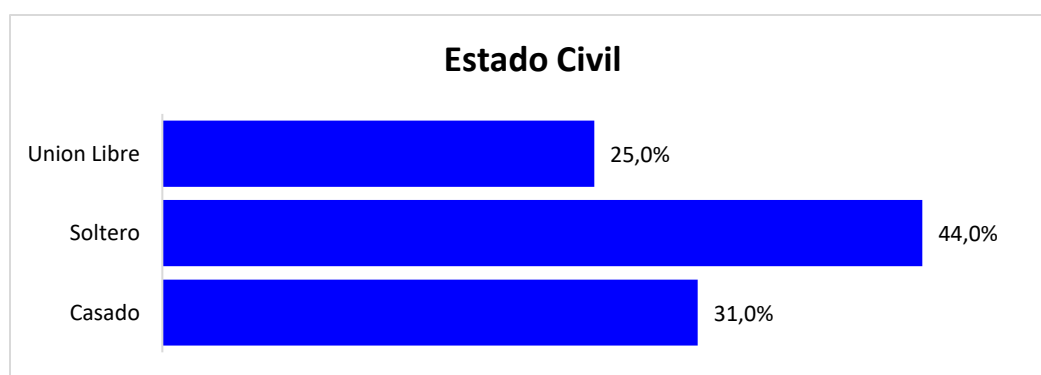
Figura 3 *Edad*



Fuente: Elaboración propia

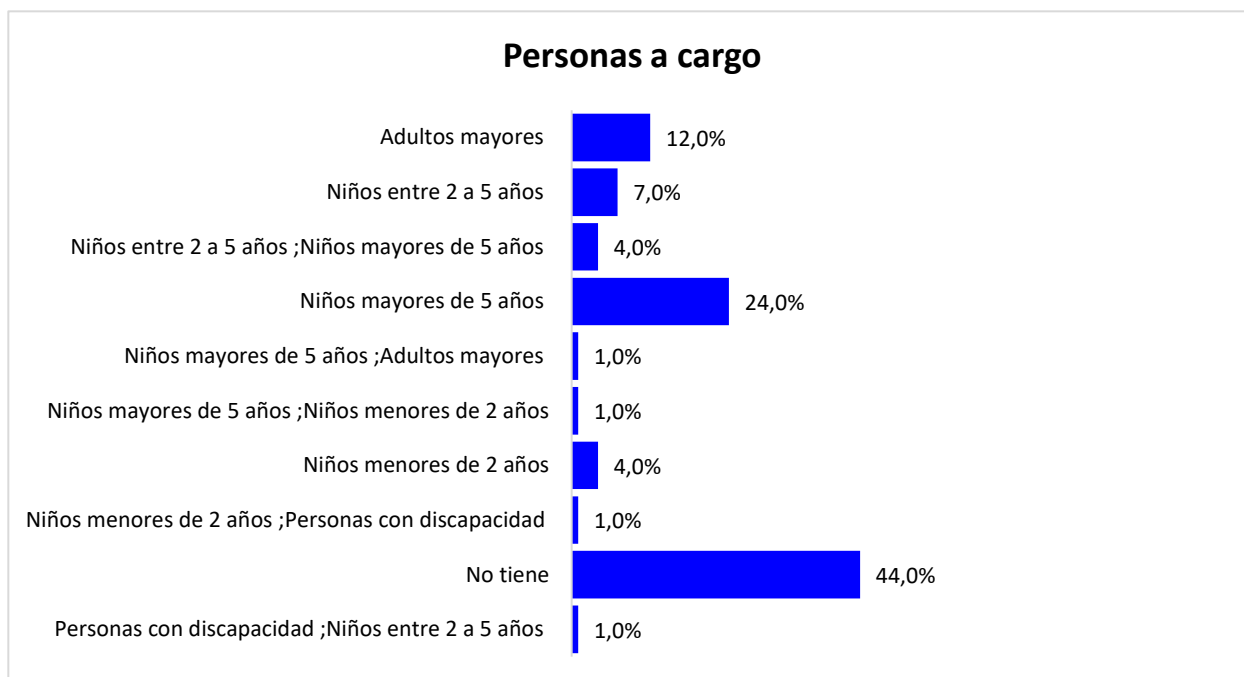
Respecto a la edad de los encuestados, el 35% de ellos se encuentra entre los 29 y 35 años, el 32% oscila entre los 18 y 28 años, en la misma proporción tiene de 36 a 45 años. El 12% se encuentra con más de 45 años. En este caso, la sola edad no presenta una influencia sobre el teletrabajo, pero si las expectativas que tiene la persona dada su edad y las responsabilidades asumidas especialmente en el ámbito familiar. Siendo este un aspecto que se desarrollara más adelante cuando se haga referencia a las personas a cargo y con quienes comparten el hogar. A continuación, se analizará otra de las variables incluidas dentro de la encuesta de caracterización referente al estado civil.

Figura 4 *Estado Civil*



Fuente: Elaboración propia

Sobre el estado civil de los encuestados, el 44% son solteros, el 31% viven en unión libre y el 25% restantes son casados. En relación con esta variable, el estado civil del trabajador, si es soltero o casado tiene una importante influencia, en la medida que el hecho de tener pareja conlleva a que esta ya haya asumido alguna responsabilidad y por consiguiente ya no tenga la misma disponibilidad de tiempo de alguien que se encuentra soltero. Sin embargo tal cual como se vera en las dos siguientes variables ello conlleva a que bien sea se conviva con otras personas o se tengan personas a cargo.

Figura 5 *Personas a cargo*

Fuente: Elaboración propia

Al preguntársele a los encuestados las personas que tiene a cargo, el 44% de los encuestados no tiene personas bajo su responsabilidad, el 24% tiene niños mayores de 5 años. El 12% tiene a cargo adultos mayores, el 7% niños entre los 2 y 5 años, el 4% niños menores de 2 años. Por su parte, el 4% tiene bajo su cuidado niños entre los 2 y 5 años y mayores de 5 años. En proporciones del 1% hay encuestados con la responsabilidad en el cuidado de niños y personas con discapacidad.

En esta variable, el hecho de tener personas a cargo presenta una situación que índice de manera sustancial no solo en la decisión de teletrabajar, sino también en ese equilibrio que se ha de tener entre el teletrabajo, la familia y la vida personal y que puede a su vez repercutir en el desempeño. Sobre el tema, OIT (2020) dice que “las personas que tienen niños pequeños en casa y/o que deben cuidar a otras personas, tienen dificultades para conciliar la vida laboral y familiar. Algunos dicen que solo pueden trabajar sin interrupciones por la noche cuando los niños están dormidos” (p.44). Sin embargo, para OIT (2020) “los teletrabajadores sin hijos o con hijos adultos no han dado cuenta de estos problemas” (p.44).

Tal situación conlleva a procurar un equilibrio o conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Siendo para “La entrada de las mujeres en el mercado laboral comporta la necesidad de un reajuste en los roles familiares para poder facilitar que parejas con doble ingreso

puedan también hacerse cargo de los familiares dependientes y de las tareas domésticas” (p. 6). Incluso en un estudio de Pérez (2010) “las personas que tienen familiares dependientes a cargo valoran muy positivamente del teletrabajo es que les ha permitido participar en actividades familiares que con un trabajo presencial no podrían” (p.28). Entonces, el hecho que haya un equilibrio entre lo laboral y lo familiar, provoca un aumento en la motivación del teletrabajador, pero también de su desempeño. Aunque indudablemente se pueden presentar situaciones que de no atenderse de manera adecuada pueden llegar a afectar los resultados. Lo anterior, guarda importante relación con la siguiente variable que tiene que ver con las personas con las que comparte el hogar.

Figura 6 Personas con quien vive



Fuente: Elaboración propia

Sobre con quien viven, el 36% de los encuestados afirmó que, con su pareja e hijos, el 17% con su pareja, el 13% vive solo y en la misma proporción referenció a otros. El 11% de ellos conviven con sus padres, mientras que el 4% lo hace con sus hermanos. En proporciones del 1% indicó que vive con su pareja y padres; con la pareja, hijos y padres. En consideración a esta variable, el hecho de compartir el hogar causa que el teletrabajador deba atender situaciones ya sea de cuidado, de compartir, de atender asuntos familiares, imprevistos y que con esta modalidad de trabajo se pueden facilitar, contrario a lo que sucede con quienes laboran de manera presencial quienes tendrían que solicitar un permiso.

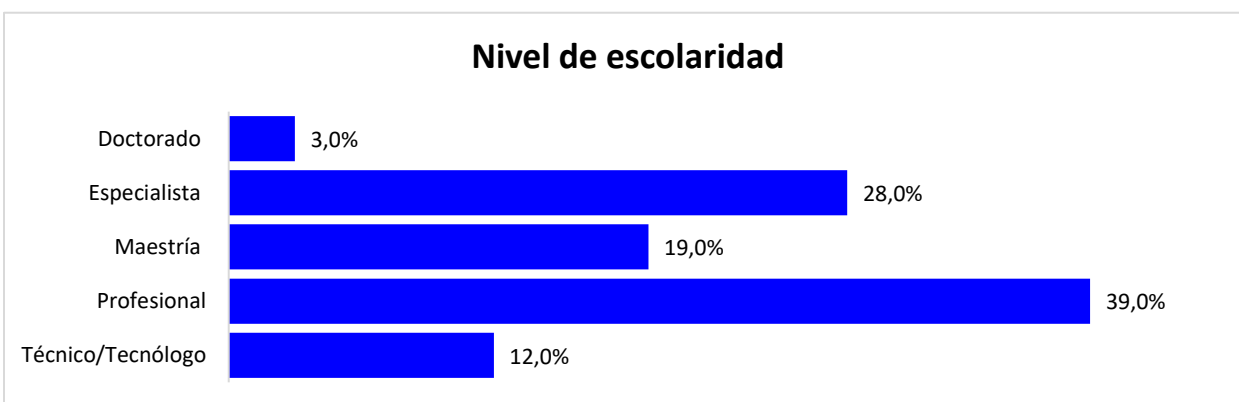
En tal sentido, para Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2020) el teletrabajo permite el “Fortalecimiento de actividades familiares por permanecer más

tiempo en sus hogares y desarrollo de actividades personales al fortalecer habilidades para la gestión de sus tiempos y sus tareas” (p.9). En este apartado, es importante considerar la normatividad referente al teletrabajo para proteger al trabajador y que este no vea afectado ese equilibrio entre lo laboral, familiar y personal. Aspecto que se referencio en el estado del arte, cuando Salazar (2020) en su estudio habla de cómo se mantienen las preocupaciones en torno a la posibilidad que se afecte la privacidad e intimidad del trabajador, irrespeto a la jornada laboral, desmejora en las condiciones laborales en referencia al tipo de contrato y salario.

. Referente a este tema, diferentes estudios como los realizados por Vesga (2019) ya hacían un análisis respecto a la relación trabajo – familia, determinándose que el teletrabajo ha implicado un un debilitamiento de las fronteras entre la vida laboral y familiar. Aspecto que reafirma Herrera (2021) para quien, aunque el teletrabajo ha sido visto como la alternativa para la flexibilización laboral y alcanzar un balance entre la vida familiar y laboral, también ha colocado dicho balance en riesgo ante la dificultad de colocar límites para separar lo laboral, de lo familiar. Siendo en este caso importante un compromiso tanto del empleado, como de la misma empresa en poder trabajar en alternativas que permitan que esa relación trabajo – familia, en ningún momento afecte ni el desempeño del trabajador, pero tampoco las dinámicas y/o relaciones familiares.

Otras variables que se incluyeron en esta caracterización tienen que ver con el nivel de escolaridad, el tiempo de vinculación a la empresa y el nivel de cargo que desempeña, el nivel salarial, las cuales no tienen una influencia fuerte sobre el teletrabajo, pero que si hicieron parte de la caracterización realizada a los trabajadores.

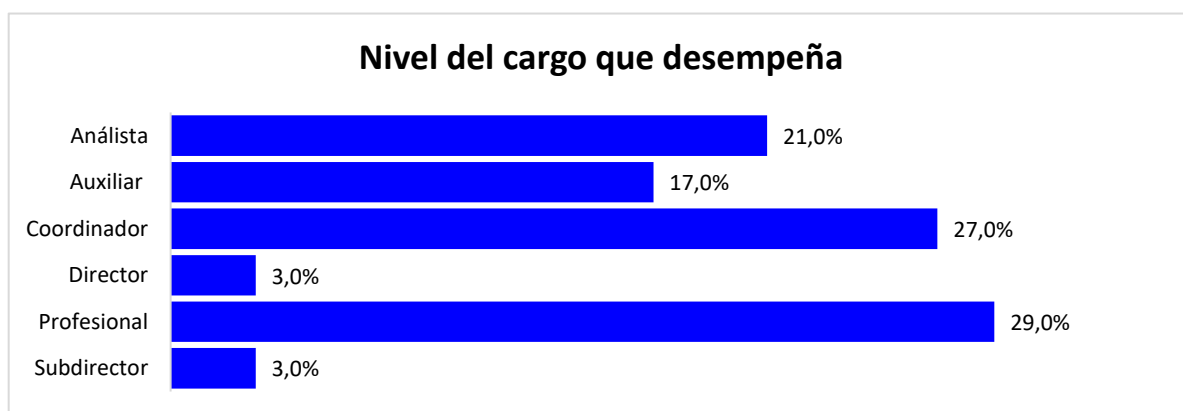
Figura 7 Nivel de escolaridad



Fuente: Elaboración propia

Sobre el nivel de escolaridad de los encuestados, el 39% corresponden al nivel profesional, 28% especialistas y 19% cuentan con estudios de maestría. Por su parte, el 12% cuentan con estudios en nivel técnico/tecnólogo y el 3% restante tiene doctorado. En este caso, el nivel de escolaridad es importante en la medida que puede influir en la decisión de la persona de teletrabajar o en su desempeño, en relación con las competencias digitales lo cual facilita la adaptación del trabajador a esta modalidad de trabajo. Así como en la capacidad de autonomía y dirección en el sentido que a mayor nivel de educación, mayores probabilidades que el trabajador cuente con habilidades como la autonomía, la autodirección y la capacidad de gestionar el tiempo de manera eficiente, además de enfrentar los desafíos únicos del teletrabajo, como la gestión de la soledad, la desconexión digital y la integración del trabajo y la vida personal. (OIT, 2021).

Figura 8 Nivel del cargo que desempeña

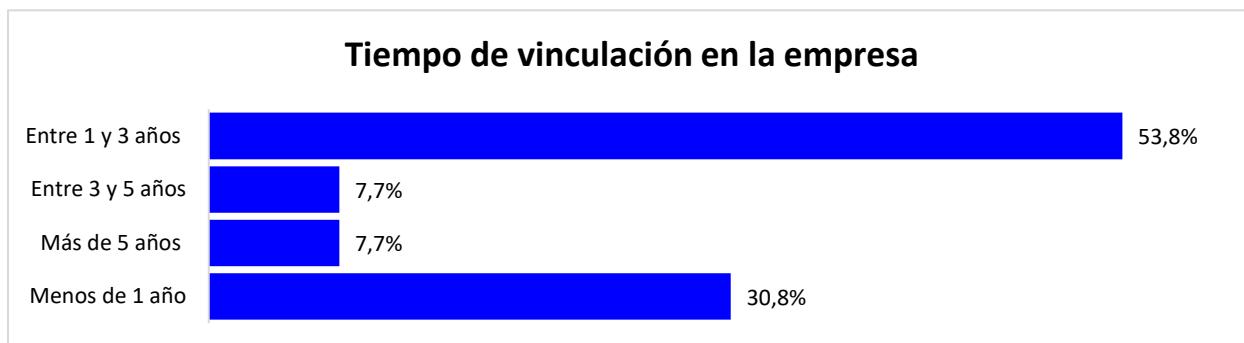


Fuente: Elaboración propia

El nivel del cargo que desempeñan los encuestados, en un 29% corresponde a profesional, mientras que un 27% al nivel coordinador. El 21% es analista y el 17% auxiliar. Por su parte el 3% tienen cargo en el nivel de dirección y en la misma proporción de subdirección. En relación con esta variable, el nivel del cargo puede incidir en la manera en como se experimenta el teletrabajo. Lo anterior, en la medida que un trabajador entre mayor nivel sea el cargo, mayor flexibilidad y autonomía en su trabajo, lo que facilita la transición hacia el teletrabajo, aunque por el contrario puede traducirse en una mayor presión para mantener altos estándares de productividad y lograr objetivos organizacionales, lo que puede generar estrés adicional. Para el caso de UNIMINUTO, donde únicamente el 3% tienen cargos directivos, estos

tienen la responsabilidad de desempeñar un papel importante en la promoción de una cultura de confianza, autonomía y apoyo mutuo que facilite la adaptación al trabajo remoto.

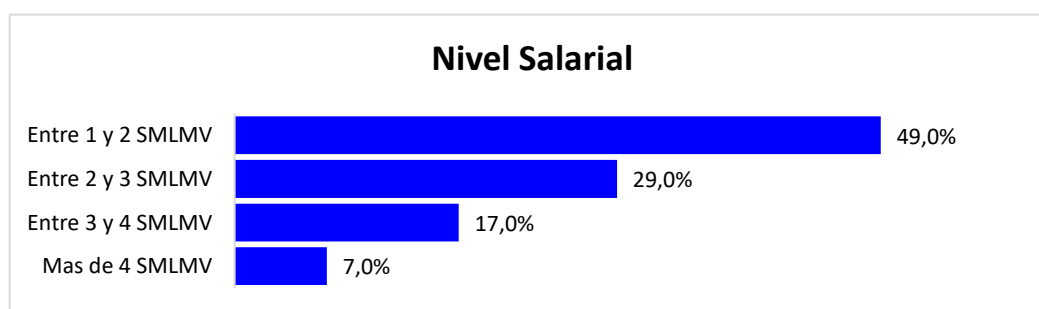
Figura 9 *Tiempo de vinculación en la empresa*



Fuente: Elaboración propia

Al preguntársele a los encuestados sobre el tiempo de vinculación en la empresa, el 32% respondió que entre 1 y 3 años. En la misma proporción indicaron que más de 5 años. De igual forma, el 27% tiene una antigüedad menor a un año y el 9% restante de entre 3 y 5 años. En referencia a ello, llevar varios años en la empresa pueden ayudar a los empleados a adaptarse de manera más efectiva al trabajo remoto y mantener un alto nivel de desempeño en esta modalidad laboral. Lo contrario puede ocurrir con los trabajadores que llevan poco tiempo de vinculación. Por tanto, los empleados antiguos llegan a tener un profundo conocimiento de la empresa, confianza y credibilidad ante la trayectoria ya demostrada lo que a su vez representa mayor nivel de autonomía y responsabilidad, mayor capacidad de adaptación y flexibilidad.

Figura 10 *Nivel Salarial*

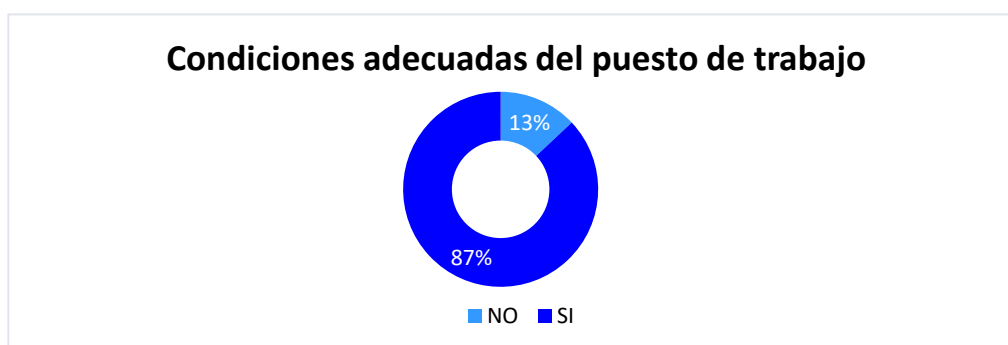


Fuente: Elaboración propia

Respecto al nivel salarial, el 49% de los empleados devenga entre 1 y 2 SMLMV, el 27% entre 2 y 3 SMLMV. Por su parte, el 17% entre 3 y 4 SMLMV y el 7% restante tiene un salario superior a los 4 SMLMV. El nivel salarial puede influir en el teletrabajo al afectar el acceso a recursos tecnológicos, las condiciones de trabajo, la capacidad de negociación de condiciones laborales, el equilibrio entre vida laboral y personal, y el acceso a oportunidades laborales que incluyan esta modalidad. Es necesario tener en cuenta estas diferencias al diseñar políticas y prácticas de teletrabajo que sean equitativas y efectivas para todos los empleados, aun más en este caso cuando la mitad de ello devengan entre 1 y 2 salarios, puesto que el teletrabajo puede llegar a afectarlos en cuanto a las condiciones de trabajo en el hogar, los costos adicionales, el equilibrio entre vida laboral y personal.

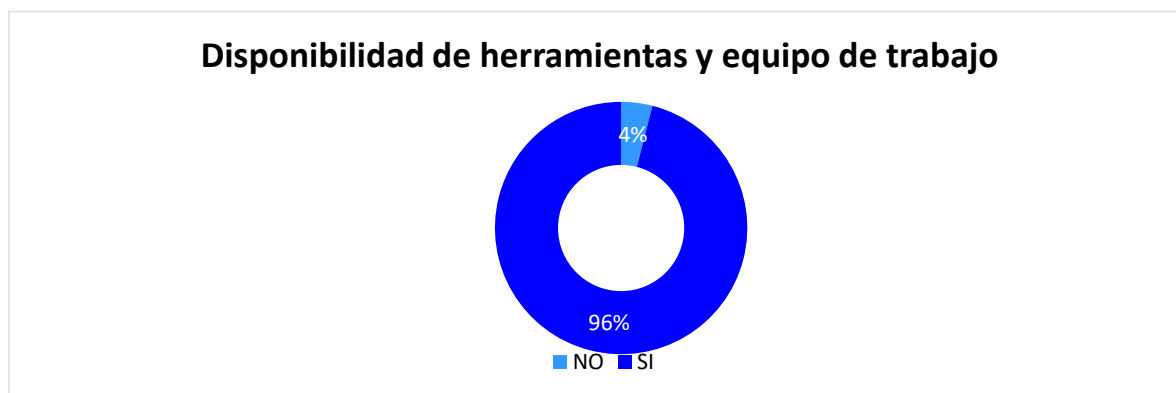
A continuación, se hará relación de tres variables que tienen que ver con el puesto de trabajo, en lo que tiene que ver con las condiciones adecuadas, la disponibilidad de equipos y herramientas para el desarrollo de las funciones y de las condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en aspectos como temperatura, iluminación, ruido y ergonomía.

Figura 11 *Condiciones adecuadas del puesto de trabajo*



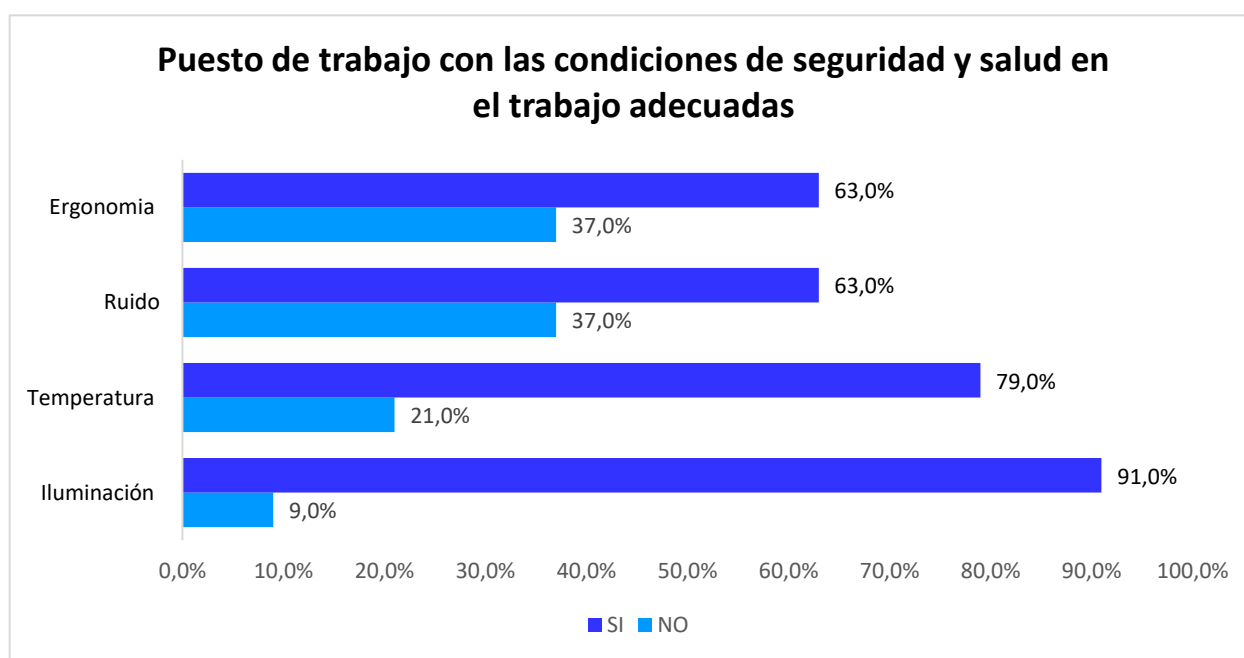
Elaboración propia

Para los encuestados, en un 87% las condiciones de su puesto de trabajo son buenas, mientras que para el 13% no lo son. Frente a este tema, las condiciones adecuadas del puesto de trabajo son esenciales para promover la salud, seguridad, productividad, motivación y satisfacción laboral de los empleados, así como para cumplir con las obligaciones legales y normativas. Por tanto, es responsabilidad de la empresa asegurarse de que se proporcionen estas condiciones y de abordar cualquier problema o preocupación relacionada con el entorno de trabajo de manera oportuna y efectiva.

Figura 12 Disponibilidad de herramientas y equipos de trabajo

Fuente: Elaboración propia

En relación con la disponibilidad de las herramientas y equipo de trabajo necesarias para realizar sus funciones, el 96% respondió que si y el 4% que no. Frente a ello, la disponibilidad de herramientas y equipos de trabajo adecuados es fundamental para garantizar la productividad, la calidad del trabajo, la seguridad y la satisfacción laboral en cualquier entorno laboral. Los empleadores deben asegurarse de proporcionar a sus empleados las herramientas y equipos necesarios y de invertir en su mantenimiento y actualización para garantizar un desempeño óptimo y resultados exitosos.

Figura 13 Puesto de trabajo con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas

Fuente: Elaboración propia

Al preguntársele a los encuestados si sus puestos de trabajo cumplían con adecuadas condiciones de Seguridad y salud en el trabajo, en cuanto a iluminación el 91% dijo que sí y el 9% que no. En lo que tiene que ver con temperatura el 79% que sí y el 21% que no. En cuanto a ruido el 63% dijo que sí y el 37% que no. Finalmente, en las condiciones ergonómicas, el 63% afirmó que sí y el 37% que no, siendo precisamente las condiciones de ergonomía y ruido donde existe mayor inconformidad por parte de los encuestados.

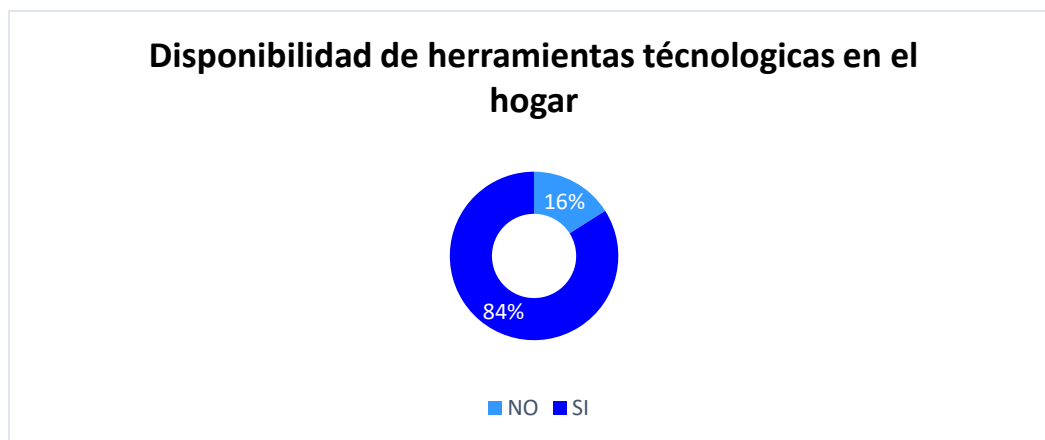
En las tres variables anteriormente mencionadas, es importante considerar que estas hacen referencia a los puestos y condiciones de trabajo presencial. Lo cual conlleva, a que el empleado además de poder sentir un buen nivel de bienestar pueda ser productivo y responder a los objetivos establecidos a su cargo. Por consiguiente, aquí toma un rol fundamental la satisfacción del trabajador, que a su vez lleva a la motivación para el ejercicio de sus funciones y en el que repercuten varios aspectos, siendo una de ellas las condiciones físicas del puesto de trabajo. Referente a ello, Blum (como se citó en Abrajan, et.al. 2009) expresa que “la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo...” (p.4). Situación fundamental para Ortega, et.al. (2017) para quienes “el trabajo puede convertirse en un promotor de la salud o en un factor de riesgo para los colaboradores ya que estos, pasan más de la tercera parte de su día en su lugar de trabajo” (p.4). Es así, que tal como se evidencia en la encuesta de caracterización, donde el más bajo nivel de percepción de los empleados está en las condiciones ergonómicas de sus puestos de trabajo, conlleva a que sea necesario por parte de la empresa identificar aquellos aspectos que pueden representar un riesgo no solo para la salud del trabajador, sino también que pasa a afectar su nivel de bienestar y calidad de vida y en términos generales su nivel de satisfacción y desempeño.

Condiciones de trabajo en casa

En las siguientes variables se identifican las condiciones de lo que son o podrían ser las condiciones laborales en el hogar al estar en teletrabajo. Información importante en la medida que se tiene un panorama respecto a los aspectos a considerar al momento de implementar el teletrabajo y las dificultades que se podrían presentar. Precisamente, una de las primeras

variables tenidas en cuenta tuvo que ver con la disponibilidad de herramientas tecnológicas en el hogar.

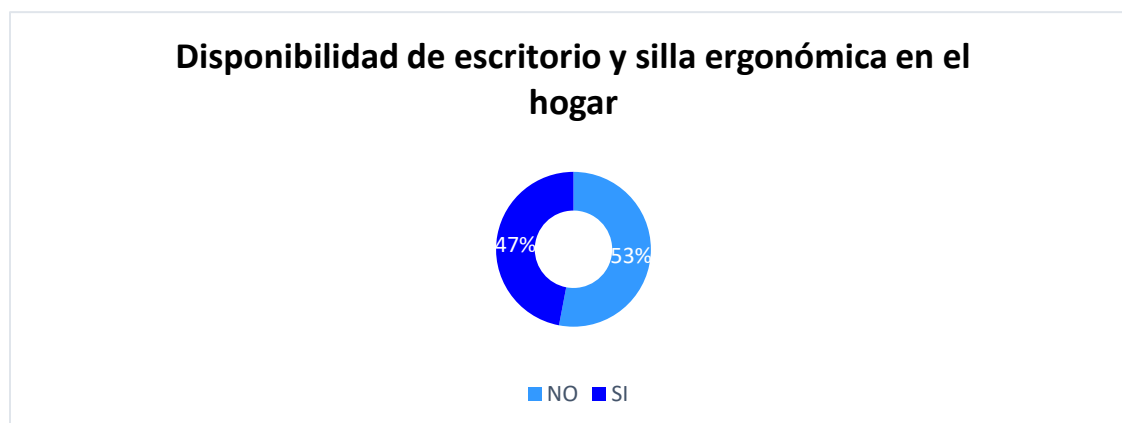
Figura 14 Disponibilidad de herramientas tecnológicas en el hogar



Fuente: Elaboración propia

Sobre la disponibilidad de herramientas tecnológicas en el hogar, el 84% de los encuestados afirmó que, si cuenta con ellas, mientras que el 16% respondió que no. Referente al tema, aquí se consideran aspectos como la conexión a internet y computador que cumpla con las exigencias propias de las funciones a cargo. Precisamente, la disponibilidad de herramientas tecnológicas adecuadas es esencial para facilitar el teletrabajo y garantizar la comunicación, la productividad y la seguridad de los empleados que teletrabajan. Por tanto, la empresa debe invertir en estas herramientas y proporcionar capacitación y soporte adecuados para garantizar que los empleados puedan utilizarlas de manera efectiva y aprovechar al máximo los beneficios del teletrabajo, de tal forma que no se vea afectado el desempeño del empleado.

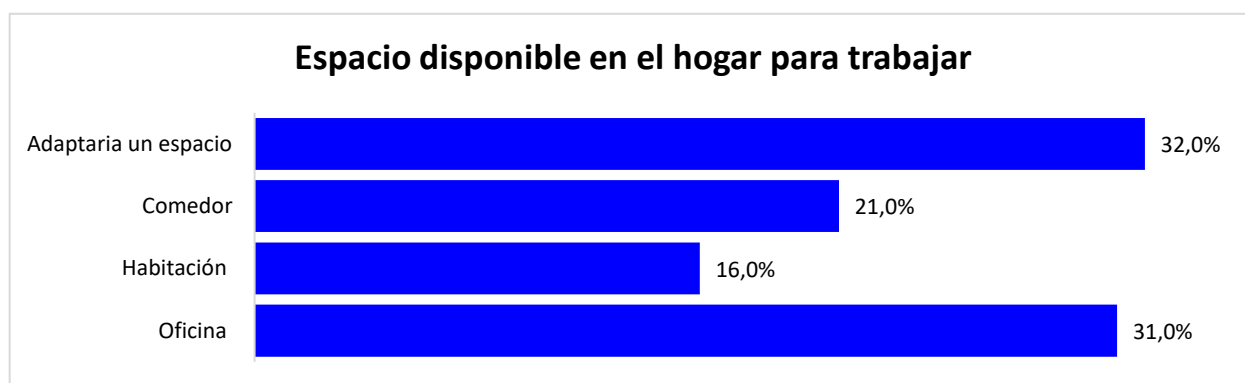
Figura 15 Disponibilidad de escritorio y silla ergonómica en el hogar



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la disponibilidad de escritorio y sillas con las condiciones ergonómicas adecuadas para trabajar, el 53% de los encuestados dijo que no contaba con ello. El otro 47% dijo que sí. Frente al tema, es importante y teniendo en cuenta los resultados de la encuesta y ante el hecho que tener una silla y escritorio ergonómicos en casa es crucial para garantizar la comodidad, la salud y la productividad mientras se trabaja se teletrabaja, por tanto, la empresa debe desarrollar estrategias que garanticen condiciones de trabajo ergonómicos para los empleados, de tal forma que no se vea afectado su bienestar, ni su rendimiento.

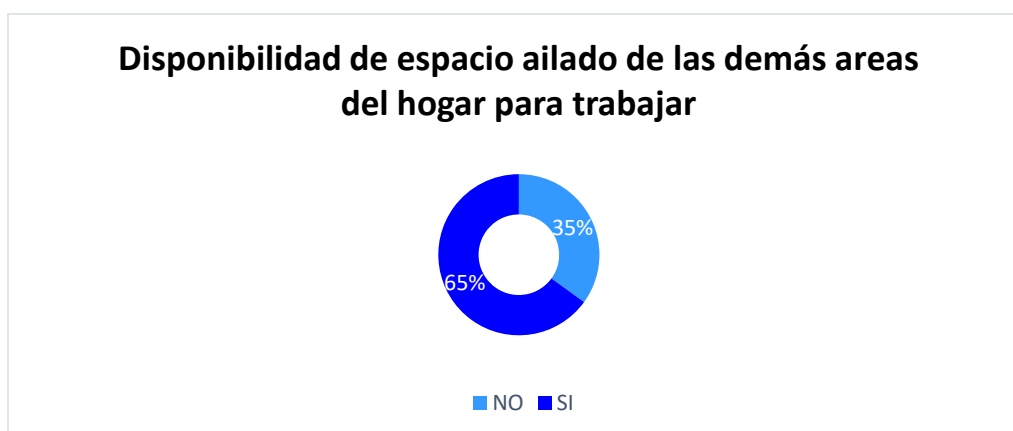
Figura 16 *Espacio disponible en el hogar para trabajar*



Fuente: Elaboración propia

Al considerar la posibilidad de teletrabajar, se les pregunto a los encuestados de cual espacio tienen disponible para teletrabajar, el 32% dijo que adaptaría un espacio, el 31% cuenta con oficina y el 21% lo haría en el comedor. El 16% restante dijo que en la habitación. En cuanto al espacio para trabajar, resulta fundamental que el empleado pueda adaptar un espacio en el hogar para teletrabajar, de tal forma que pueda crearse un ambiente de trabajo cómodo, funcional y personalizado que le ayude a mantener la productividad y bienestar mientras trabaja desde casa. Claro está, que ello conlleva a gastos por parte del trabajador, lo cual puede llegar a que no se pueda realizar tal inversión. Siendo, por tanto, este un aspecto a tener en cuenta por parte de la empresa al momento de decidir incluir pasar al trabajador a la modalidad de teletrabajo.

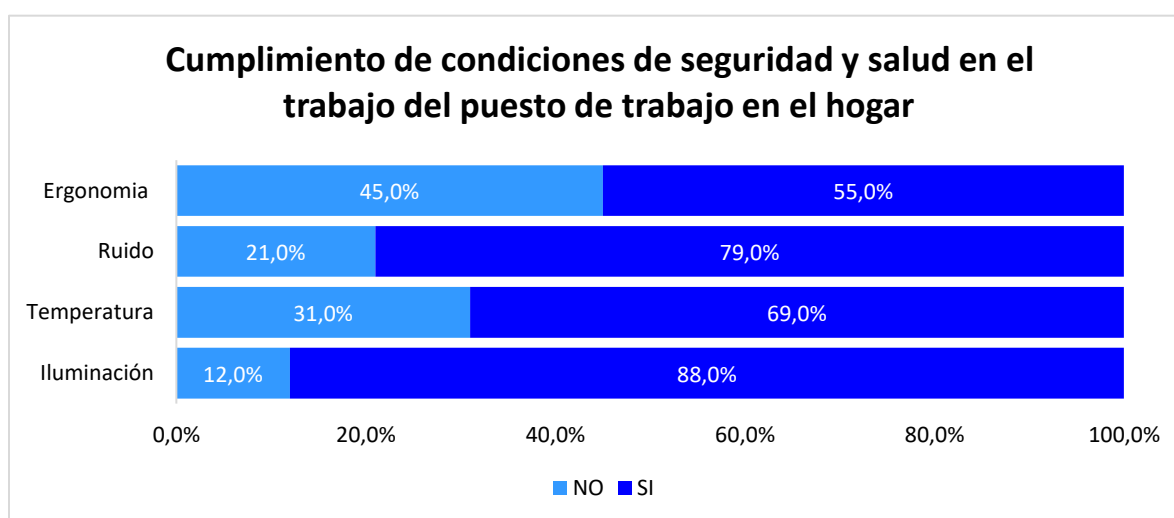
Figura 17 Disponibilidad de espacio aislado de las demás áreas en el hogar para trabajar



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la disponibilidad de un espacio para trabajar aislado de las demás áreas de la casa, el 65% de los encuestados dijo que si y el 35% respondió que no. Aquí hay que tener en cuenta que el contar con un espacio aislado y tranquilo es esencial para teletrabajar de manera efectiva, ya que promueve la concentración, la productividad, la calidad del trabajo, el bienestar emocional, la salud física del teletrabajador. Por tanto, es importante hacer las adecuaciones en el hogar de tal forma de tener un espacio en condiciones óptimas, que no afecte su desempeño, ni el bienestar.

Figura 18 Cumplimiento de condiciones de seguridad y salud en el trabajo del puesto de trabajo en el hogar



Fuente: Elaboración propia

Al considerar el cumplimiento de algunas condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el puesto de trabajo del hogar, en lo que tiene que ver con iluminación el 88% dijo que cumple y el 12% que no. En cuanto a temperatura el 69% dijo que si y el 31% que no. Por otra parte, en relación con el ruido el 79% afirmo que si y el 21% que no. Finalmente, en lo concerniente a condiciones ergonómicas el 55% dijo que si y el 45% que no.

Teniendo en cuenta las condiciones que afirman tener o tendrían los trabajadores en su casa al momento de teletrabajar, es importante mencionar que en cerca de la mitad de ellas no se dan las condiciones adecuadas para hacerlo, sobresaliendo aspectos como los aspectos ergonómicos de los puestos de trabajo y el de contar con un espacio en el hogar apropiado. De ello, en el estado del arte ya hacia referencia Tomasina y Pisani (2022) quien indicaba como los riesgos psicosociales y ergonómicos son los principales factores de riesgo relacionados con la modalidad teletrabajo; ocasionados por el diseño del lugar de trabajo y las posturas sedantes prolongadas. Aspectos que están asociados al bienestar y calidad de vida, tal cual como ya lo indicaba Mohammadhu y Atham (como se citó en Patlán, 2020) cuando decía que la calidad de vida laboral estaba relacionada con lo favorable o desfavorable que representa el entorno laboral para los trabajadores.

4.2. Análisis de Matriz de Resultados de Desempeño de colaboradores

Aquí se presentan los resultados de la evaluación de desempeño de los colaboradores de la Rectoría Sur Sede Neiva de UNIMINUTO de los años 2022 y 2023. Se hace un comparativo entre los dos periodos y entre los colaboradores en teletrabajo y entre quienes laboran de manera presencial. Al respecto, la Cultura de desempeño para UNIMINUTO (2019) corresponde a “un proceso continuo, sistemático e integral para la planificación, seguimiento, evaluación de desempeño, potencialización y desarrollo del talento humano UNIMINUTO”.

Es de tener en cuenta que la evaluación de desempeño se realiza considerando el seguimiento a objetivos de desempeño y competencias del colaborador tanto de gestión académica y administrativa, así como los de gestión operativa a quienes se les hace una evaluación perceptiva, desde las competencias del ser, saber y hacer. En tal caso, la cultura de desempeño de UNIMINUTO tiene los siguientes componentes:

Figura 19 Componentes de Cultura de desempeño

Fuente: UNIMINUTO, 2019

En el caso de los objetivos a partir de la medición que se realiza y teniendo en cuenta el cumplimiento de estos, se pueden alcanzar las siguientes calificaciones.

Figura 20 Niveles de desempeño evaluación de objetivos

Puntuación	Desempeño	Descripción
1	Insatisfactorio <80%	No alcanza los objetivos planificados
2	Aceptable $\geq 80\%$ <95%	Alcanza los objetivos en un mínimo esperado
3	Esperado $\geq 95\%$ $\leq 100\%$	Alcanza los objetivos planificados
4	Excepcional >100%	Alcanza los objetivos y genera valor a la misión institucional

Fuente: UNIMINUTO, 2019

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presentan los resultados de la evaluación de desempeño de los colaboradores 2022 y 2023. Únicamente se toman las calificaciones de los 8 colaboradores que se encuentran en teletrabajo y de los colaboradores de gestión académica y administrativa, no incluyendo a los de nivel operativo en consideración a que la medición de desempeño se realiza de manera diferente. La comparación se hace tomando el promedio, en los años 2022 y 2023 entre trabajadores presenciales y teletrabajadores (en el caso de estos últimos en los dos años corresponden a las mismas personas).

Tabla 1 Resultados evaluación de desempeño 2022 y 2023 Colaboradores en trabajo presencial y Teletrabajadores

MODALIDAD DE TRABAJO	2022	DESCRIPCIÓN DE CALIFICACIÓN	2023	DESCRIPCIÓN DE CALIFICACIÓN	VARIACIÓN 2022 – 2023
EMPLEADOS EN TELETRABAJO	3,15	Desempeño esperado $\geq 95\% \leq 100\%$	2,94	Desempeño esperado $\geq 95\% \leq 100\%$	-0,21
EMPLEADOS PRESENCIALES	3,34	Desempeño esperado $\geq 95\% \leq 100\%$	3,13	Desempeño esperado $\geq 95\% \leq 100\%$	-0,08
VARIACIÓN MODALIDAD	0,19		0,19		

Fuente: Elaborado basado en UNIMINUTO, 2023

Teniendo en cuenta los anteriores resultados, se encuentra que en el comparativo 2022 y 2023 tanto en trabajadores presenciales, como en teletrabajadores se presentó una leve disminución en el nivel de desempeño. Mientras que al comparar el desempeño de los teletrabajadores y trabajadores presenciales tanto en 2022 y 2023 se presenta una diferencia de 0,19. Aquí se identifica un mejor desempeño por parte de los colaboradores presenciales, lo cual se puede originar por aspectos como condiciones de puesto de trabajo, disponibilidad de herramientas de trabajo, motivación en el cargo, al igual ante el hecho que el teletrabajo es un proceso que viene en un pilotaje, aun los empleados se encuentran adaptándose a la modalidad de trabajo.

Lo anterior, es contrario a lo expresado por parte de Neirotti et.al. (como se citó en Giraldo y Tapasco, 2023) para quienes “Desde el punto de vista teórico, el teletrabajo puede conducir a una serie de beneficios, que pueden verse reflejados a nivel de la empresa, fundamentalmente redundar en una productividad laboral superior con respecto a las empresas que no adoptan el teletrabajo (Neirotti et al., 2012). Ahora, indudablemente no se puede llegar a decir que el solo hecho de estar teletrabajando puede conllevar a un mejor desempeño, puesto que como lo indican Giraldo y Tapasco (2023) “un aumento en la productividad puede ser consecuencia de un capital humano más calificado y no por el teletrabajo en sí (...) de las complementariedades entre la adopción de nuevas prácticas e inversiones en los sistemas de información e infraestructuras TIC” (p.34).

Por consiguiente, en este aspecto se hace necesario revisar si las condiciones del teletrabajo son las adecuadas para garantizar la productividad del teletrabajador o si la forma en como se mide el desempeño es la adecuada, en la medida que como ocurre en este caso, tanto

trabajadores presenciales, como teletrabajadores, se les hace la medición bajo las mismas métricas. Aspecto en el que coinciden Giraldo y Tapasco (2023) al decir que “en el teletrabajo surgen diferentes desafíos, entre ellos el de evaluar el desempeño sin supervisión directa, lo que consecuentemente ha llevado a los administradores a reexaminar el método de evaluación del desempeño y la supervisión de los teletrabajadores” (p.33).

4.2. Percepción de bienestar de los colaboradores frente al teletrabajo

A continuación, se presenta el análisis de la información a partir de los resultados generados mediante el software Atlas-ti de acuerdo con la información recolectada mediante los grupos focales. En un primer grupo focal se tuvo la participación de colaboradores que se encuentran realizando teletrabajo. En un segundo grupo focal se tuvo la participación de colaboradores que se encuentran trabajando de manera presencial.

4.2.1. Percepción de bienestar grupo focal Teletrabajadores

Aquí se presentan los resultados del grupo focal aplicado a los teletrabajadores donde se abordan aspectos relacionados con la experiencia vivida, los efectos en el bienestar y calidad y de vida laboral, así como en su desempeño, y las ventajas y desventajas desde el punto de vista laboral, personal y familiar. Al igual que los aspectos a mejorar por parte de la empresa en relación con el teletrabajo.

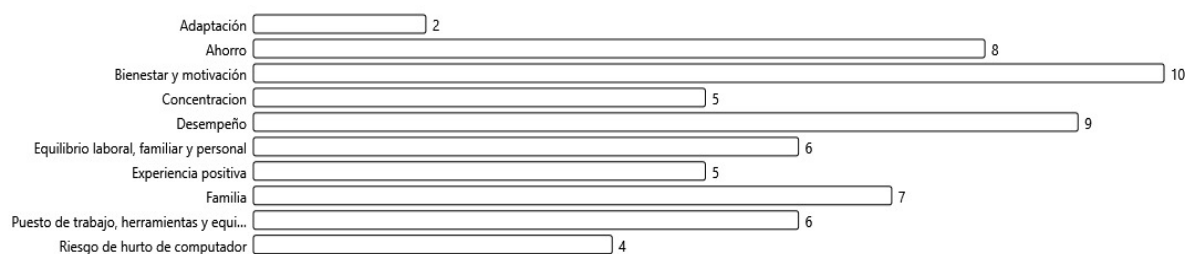
Figura 21 *Categorías de códigos y enraizamiento de grupo focal aplicado a colaboradores en Teletrabajo*

	1: Grupo foc... 54	Totales
◇ Adaptación	2	2
◇ Ahorro	8	8
◇ Bienestar y motivación	10	10
◇ Concentracion	5	5
◇ Desempeño	9	9
◇ Equilibrio laboral, familiar y personal	6	6
◇ Experiencia positiva	5	5
◇ Familia	7	7
◇ Puesto de trabajo, herramientas y equipos	6	6
◇ Riesgo de hurto de computador	4	4
Totales	62	62

Fuente: Atlas.ti, 2023

Teniendo en cuenta la anterior figura y tal cual como se refleja en la siguiente figura, el bienestar y motivación frente al teletrabajo hace parte de los aspectos que más destacaron los colaboradores, seguidos del desempeño y el ahorro. Estos, pueden considerarse a su vez en ventajas del teletrabajo a partir de la experiencia vivida por parte de los colaboradores a quienes se les aplicó el instrumento.

Figura 22 *Categorías de códigos de instrumento aplicado a colaboradores en teletrabajo*



Fuente: Atlas.ti, 2023

En la siguiente figura, se presenta una nube de palabras, reflejándose los aspectos que más relacionaron los colaboradores en el grupo focal, sobresaliendo lo que es el ahorro, computador, calidad de vida, experiencia, familia. Estos, pueden considerarse a su vez en ventajas del teletrabajo a partir de la experiencia vivida por parte de los colaboradores a quienes se les aplicó el instrumento.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene que los trabajadores, han tenido una experiencia positiva en el teletrabajo, lo cual se refleja al utilizar estos calificativos de “muy grata”, “muy positiva”. Aspecto, que se reafirma a partir de las ventajas que consideran ha tenido el teletrabajo para ellos desde el ámbito personal, familiar y laboral. Sobre el tema, las ventajas se centran en el ahorro, existiendo coincidencia en todos los participantes, este reflejado en tiempo de desplazamiento, recursos económicos en transporte, niñera para quien tiene hijos. Mientras que, en lo familiar, indudablemente el poder estar cerca a la familia, pendiente de las personas que estaba bajo su cuidado y compartir. Por su parte, en la laboral no identifican ventajas puntuales, más allá de poder ir adelantando temas de la oficina mientras se ocupan de tareas del hogar. Todo ello, se engloba por parte de los teletrabajadores en la mejora de la calidad de vida.

A propósito de la calidad de vida, aunque autores como Mohammadhu y Atham (como se citó en Patlán, 2020) la relacionan con “lo favorable o desfavorable que representa el entorno laboral para los trabajadores a fin de lograr su satisfacción de necesidades y bienestar, mejorar su desempeño, así como lograr las metas organizacionales” (p.5); a partir de los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento, la calidad de vida va más que del entorno del trabajo desde lo físico, pasando a ser por los beneficios obtenidos por parte del trabajador frente al tiempo para compartir en familia, el ahorro en términos de tiempo de desplazamiento, dinero.

Este aspecto lo reafirma, Jokinen y Heiskanen (como se citó en Cruz, 2018) “la forma en la que las empresas dan solución a los conflictos laborales, la influencia laboral, el control de la supervisión, la apertura social en el lugar de trabajo y las recompensas intrínsecas del trabajo que reciben los empleados” (p.4). Es decir, por encima de lo físico, hay aspectos emocionales y de bienestar para el trabajador y que se denotan en las respuestas dadas por los colaboradores en cuanto al hecho de estar en la casa, en su propio espacio, evitándose largos tiempos de desplazamiento, trancones, la exposición a las altas temperaturas de la ciudad, el tener el tiempo para desayunar, almorzar, sin estar apurado. Además, de poder laborar de manera tranquila, concentrada y sin asumir riesgos de desplazamiento ante la inseguridad de la ciudad, puesto que algunos de ellos lo hacen con el computador que tienen asignado por parte de la empresa.

Ya en lo que tiene que ver con las desventajas, hay coincidencias, que tienen que ver con la dificultad para separar el espacio familiar de lo laboral, el aumento en costos de servicios, el perder la comunicación con los compañeros de trabajo, el no contar en un momento dado con las herramientas de trabajo adecuadas, al igual que la dificultad de supervisión. Los anteriores, son

aspectos que requieren un compromiso no solo del trabajador, sino también del líder inmediato y de la empresa, de tal forma de evitar que se conviertan en situaciones que afecten el bienestar y calidad de vida del colaborador, a su vez que se afecte su desempeño y por consiguiente los resultados de la empresa.

En relación con el desempeño, si se tienen en cuenta las ventajas y el aporte que se realiza a la motivación y al bienestar laboral del trabajador, se podría decir que este no se vería afectado. Aspecto que quienes se encuentran ya en teletrabajo, lo relacionan con la posibilidad de trabajar de manera tranquila y concentrada. Tema que toma relevancia y del que en su momento se hizo referencia por parte de Consong (2021) quien indica como “el reto hacia adelante para las empresas consiste en que los líderes aprendan a gestionar equipos que trabajen por objetivos comunes desde donde se encuentren. Y aquí, la comunicación y la confianza y flexibilidad juegan un papel muy importante...”(p.2).

Otro aspecto a destacar, corresponde a las oportunidades de mejora las cuales se centran en la garantía de puestos de trabajo que cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, además del manejo de los equipos tecnológicos, puesto que al tener asignado un solo equipo, en los días que les corresponde ir a la oficina o asistir a reuniones presenciales, deben hacer traslado de los mismos, aumentando el riesgo de ser objeto de algún hurto y por consiguiente ver afectada su integridad. En cuanto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para la OIT (2020) “Los empleadores tienen iguales responsabilidades en materia de salud y seguridad para los teletrabajadores a domicilio que para cualquier otro trabajador de la organización. Estas incluyen, la identificación y la gestión de los riesgos laborales de los teletrabajadores a domicilio” (p.17).

4.2.2. Percepción de bienestar grupo focal trabajadores modalidad presencial

En este apartado se presenta el análisis de la información obtenida en el grupo focal donde se tuvo la participación de colaboradores que se encuentran trabajando de manera presencial. Aquí se abordan aspectos relacionados con la percepción de los empleados frente al teletrabajo, de si consideran que este puede tener un efecto en su nivel de motivación, bienestar laboral y su desempeño. Al igual, de si estarían dispuestos a teletrabajar y cuáles serían las dificultades que considera se podrían presentar.

En la siguiente figura se definen categorías enraizamientos, estas últimas considerando los temas repetitivos por parte de los participantes en sus respuestas, los cuales a su vez se especifican en los resultados.

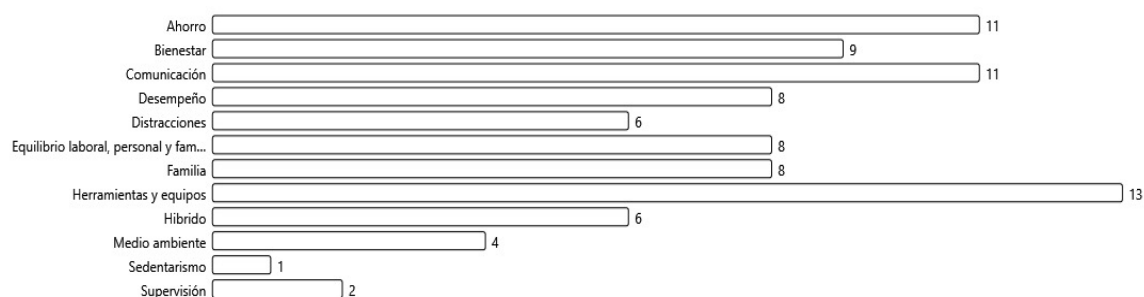
Figura 25 *Categorías de códigos y enraizamiento de grupo focal aplicado a colaboradores en trabajo presencial*

	1: Grupo foc... 75	Totales
◇ Ahorro	11	11
◇ Bienestar	9	9
◇ Comunicación	11	11
◇ Desempeño	8	8
◇ Distracciones	6	6
◇ Equilibrio laboral, personal y famili...	8	8
◇ Familia	8	8
◇ Herramientas y equipos	13	13
◇ Hibrido	6	6
◇ Medio ambiente	4	4
◇ Sedentarismo	1	1
◇ Supervisión	2	2
Totales	87	87

Fuente: Atlas.Ti, 2023

En esta tabla se presentan las categorías y enraizamientos luego de la realización del grupo focal realizado a los trabajadores que se encuentran de manera presencial. En este caso, se destacan aspectos asociados a herramientas y equipos en cuanto a su disponibilidad para el desarrollo del teletrabajo, al igual que al ahorro y la comunicación. Mismos aspectos, que se pueden visualizar en la siguiente figura, donde además de lo anteriores categorías, sobresalen también el bienestar, desempeño, equilibrio laboral, personal y familiar, la familia.

Figura 26 *Categorías de códigos de instrumento aplicado a colaboradores en trabajo presencial*



Fuente: Atlas.Ti, 2023

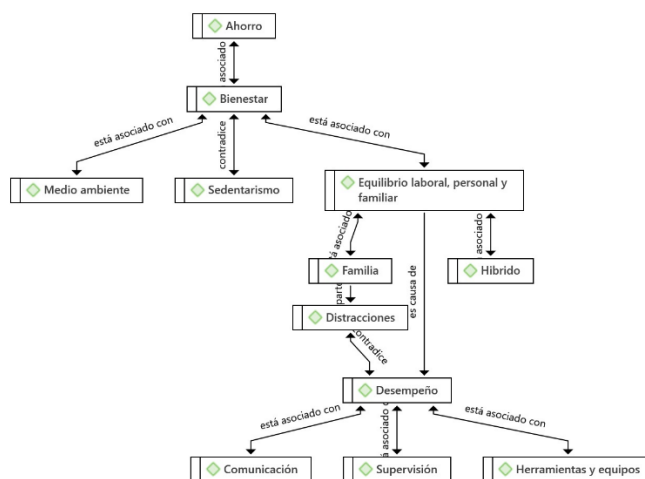
Figura 27 Nubes de palabras códigos entrevistas a colaboradores en trabajo presencial



Fuente: Atlas.Ti, 2023

Ya en la nube de palabras producto del análisis realizado haciendo uso de Atlas. Ti sobresale el ahorro, la familia, la comunicación, familia, casa, actividades, híbrido en esta última al mencionar la posibilidad de teletrabajar solo algunos días de la semana. Lo anterior da paso a las categorías mencionadas anteriormente y a su vez a la asociación que se hace de estas en la siguiente figura y donde se toma como referente el bienestar y el desempeño.

Figura 28 Relaciones de códigos en instrumento aplicado a colaboradores en trabajo presencial



Fuente: Atlas.Ti, 2023

Considerando las anteriores figuras resultantes de los análisis realizados a través de Atlas.ti, en el caso del focus group aplicado a los colaboradores que laboran de manera presencial, para ellos, las ventajas que tendría teletrabajar se centran en el ahorro, reflejado en los tiempos de desplazamiento, en los recursos económicos en transporte y los gastos personales en vestido. Ya en lo familiar, el poder compartir con la familia. Precisamente, sobre el ahorro, Tapasco y Giraldo (2018) coincide en los resultados de su estudio donde los directivos de las empresas identifican beneficios para los trabajadores, como la flexibilidad, la calidad de vida y la reducción en los costos y tiempos de desplazamiento a los sitios de trabajo. En el mismo sentido y agregando el aspecto familiar OIT (2020) menciona “la reducción del tiempo de desplazamiento, la posibilidad de que los trabajadores se centren en sus tareas lejos de las distracciones de la oficina y una oportunidad para lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional” (p.6). En el mismo sentido, Osio (2010) habla de “Menor desplazamiento para trabajar, lo que se traduce en ahorro en gastos de transporte; menos molestias y estrés” (p.12). Tales aspectos, tienen como efecto bienestar en los trabajadores en la medida que por ejemplo el tiempo que se ahorra en el desplazamiento puede ser utilizado para compartir con la familia o dado el caso en adelantar actividades propias del trabajo.

Referente al ahorro y tal como se manifestó por parte de algunos participantes en el focus group, el ahorro no es únicamente para el trabajador, sino también para la empresa. Ello en cuanto espacios de trabajo y servicios públicos. Aquí Osio (2010) dice que “Menor costo por puesto y menor necesidad de infraestructura, al no requerir de espacio físico para albergar a los trabajadores” (p.13).

Ya en las desventajas, hacen mención del riesgo de perder la comunicación con los compañeros de trabajo desde el punto de vista social y laboral. Siendo este un tema identificado en diferentes estudios y que por consiguiente hace parte de los aspectos a tenerse en cuenta por parte del empleador. Por tanto, para OIT (2020) “puede conllevar riesgos que deben preverse y prevenirse, como el aislamiento (en particular para las personas que viven solas) y la pérdida de contacto con los compañeros de trabajo” (p.6). Coincidentalmente, durante el focus group una de las participantes hizo énfasis en el hecho de vivir sola y ver afectado el poder compartir con otras personas.

Ya en lo concerniente a la dificultad para separar el espacio familiar de lo laboral, el riesgo del sedentarismo, del tener distracciones producto de las dinámicas familiares, de la

posibilidad de tener jornadas de trabajo más extensas, el no contar en un momento dado con las herramientas de trabajo adecuadas, al igual que la dificultad de supervisión, corresponde a desventajas y/o dificultades identificadas por parte de los trabajadores. Frente a ello, es fundamental que el teletrabajador tenga asignada una carga de trabajo manejable, con metas claras y resultados concretos, de tal forma que este se pueda organizar y logre equilibrar sus obligaciones laborales con su vida personal y familiar. (OIT, 2020).

Por otra parte, en lo que tiene que ver con el desempeño, aunque se coincide con el hecho que este no se ve afectado con el teletrabajo, para los participantes en el focus group, este depende del hecho de contar con un lugar de trabajo en casa adecuado, con el cumplimiento de temas de seguridad y salud en el trabajo y el de contar con herramientas y equipos de trabajo en iguales o mejores condiciones a los que se tienen en sus lugares de trabajo en la empresa. Tema que aborda Carrizosa (2022) quien al analizar la normatividad referente a la regulación del teletrabajo en los países de Iberoamérica, encuentra la importancia de garantizar que los trabajadores remotos disfruten de los mismos derechos que los trabajadores en presencialidad.

Frente a las herramientas y equipos de trabajo que corresponde a las mayores preocupaciones de los participantes en el focus group es importante referenciar de manera textual a OIT (2020) para quien “Los trabajadores tienen derecho a equipos y herramientas que les permitan trabajar como si estuvieran en su lugar de trabajo habitual, sin consecuencias negativas para su rendimiento, eficacia y bienestar” (p.14). Situación que repercute en el desempeño del trabajador, en la medida que en caso que los equipos y herramientas de trabajo sean de calidad inferior a lo que se cuentan en los puestos de trabajo presencial, pueden conducir a una pérdida de la productividad, frustración y estrés.

Finalmente, un aspecto en el coincidieron los teletrabajadores y que de paso podría llegar a minimizar algunas desventajas del teletrabajo identificadas por ellos, tiene que ver con la posibilidad de teletrabajar de manera híbrida, es decir dos o tres días a la semana presencial y el resto del tiempo en teletrabajo. Lo anterior, desde la normatividad colombiana se cataloga como teletrabajo suplementario y es definido por la Ley 1221 de 2008 el cual es definido como “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”. Claro está, que ello implica un reto, en la medida de garantizar las condiciones de trabajo presenciales y en teletrabajo, evitándose situaciones como las que

mencionaron los trabajadores que ya hacen teletrabajo, quienes hacen desplazamiento del computador, produciendo un riesgo ante las condiciones de inseguridad en la ciudad.

4.3. Discusión de resultados

A partir de la aplicación de los instrumentos como grupo focales, cuestionario de caracterización y los resultados de la evaluación de desempeño, se encuentran algunas condiciones importantes que facilitan el teletrabajo en la Sede Neiva de la Rectoría Sur de UNIMINUTO. Dentro de esas condiciones esta la edad de los colaboradores, su estado civil y al hecho que la mayoría son mujeres. Este último aspecto, es importante, así como lo expresan Osio y Delgado (2020) “el teletrabajo crea un abanico de posibilidades para las mujeres. Ya que las TIC, permiten una mejor comunicación dentro de las organizaciones, facilitando a las teletrabajadoras estar más en contacto con la familia cuando realiza la labor desde su hogar (p.75).

Ahora, tal cual como lo manifiestan los colaboradores, el teletrabajo facilita a quienes tienen personas a cargo su cuidado, aunque con el riesgo, de tener algunas distracciones o que tengan que laborar más temprano o hasta más tarde de la jornada de trabajo normal. Aspecto en el coincide OIT (como se citó en Ávila y Sánchez, 2013) al decir que “Quienes tienen hijos u otras personas a cargo tienden a destinar tiempo adicional para realizar su trabajo remunerado, ya sea comenzando a trabajar muy temprano o prolongando su trabajo en la noche o dividan la jornada en segmentos más pequeños (p.13).

Sin embargo, el hecho de teletrabajar, independientemente de las condiciones laborales ha sido una experiencia significativa para los teletrabajadores, en la medida que ha representado ahorro en términos de tiempo y dinero. A su vez, la posibilidad de compartir mayor tiempo con la familia. Teniendo como riesgo, la sobrecarga laboral y temas de comunicación y supervisión. En tal sentido, para Ávila y Sánchez (2013) “es una medida que permite un ahorro en tiempos de desplazamiento y cierta flexibilidad horaria, lo que facilita la realización de trabajos de cuidado y atención de personas que requieren apoyo” (p.13).

Uno de los aspectos que tanto durante la caracterización, como en los grupos focales reiteraron los participantes y genera preocupación, fueron las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Ello en la medida que quienes ya teletrabajan no están en la posibilidad de cumplir con todas las condiciones del puesto de trabajo, especialmente en temas de ergonomía,

temperatura y ruido. Aspectos, que, a su vez, resultan inquietante para quienes trabajan de manera presencial al momento de pasar a teletrabajar. Siendo en tal sentido, un reto para la organización el poder garantizar a los teletrabajadores condiciones en sus puestos de trabajo, que cumplan con todas las medidas en seguridad y salud en el trabajo, evitando de esta forma el riesgo de enfermedades laborales, ausentismo y por consiguiente la afectación en la productividad del empleado y de la misma empresa.

Frente a este tema, los problemas ergonómicos en los espacios laborales se convierten en una de las desventajas y riesgos del teletrabajo. Aunado a ello, a riesgos relacionados con la falta de comunicación, horarios de trabajo extendido, aislamiento laboral y social y el desvanecimiento de la frontera laboral y familiar. (Giraldo y Tapasco, 2023). En el mismo sentido, Di- Martino (como se citó en Osio, 2010) afirma que “los riesgos de salud y seguridad de los teletrabajadores desde el hogar incluyen todos aquellos que se encuentran en los entornos de oficina convencionales, agravados por el hecho de que las viviendas no fueron construidas para albergar actividades laborales extradomésticas” (p.13). Precisamente Osio (2010) dice que “se debe entender que los teletrabajadores en su mayoría trabajan desde el hogar y éste no está equipado para ello, y de estarlo, los costos serían altos para el individuo. Está es una de las mayores desventajas para el teletrabajador” (p.13).

Precisamente, quienes laboran de manera presencial manifiestan su preocupación frente al tema, aun más cuando cerca de la mitad de los encuestados manifestaron no contar con un espacio adecuado para teletrabajar. Por consiguiente, para ellos es fundamental el poder tener condiciones óptimas de trabajo, a lo que se suma la disponibilidad de herramientas y equipos de trabajo. A propósito, quienes laboran bajo la modalidad de teletrabajo, indicaron que una de sus preocupaciones corresponde al traslado de equipos de cómputo cuando deben trabajar de manera presencial, lo cual representa para ellos un riesgo de seguridad. A tal circunstancia se suma la inquietud de los trabajadores presenciales en la situación que pasaran a teletrabajar, ante el hecho de no poder contar con equipos en mejores o iguales condiciones a los que tienen disponibles en las oficinas. Frente a ello, tales temas representan para la empresa costos en la implementación y acceso a las tecnologías, logrando así disponer de las herramientas tecnológicas apropiadas y por consiguiente un buen desarrollo del programa de teletrabajo. (Giraldo y Tapasco, 2023).

Aquí, resulta importante que por parte de la empresa se puedan hacer las inversiones del caso, de tal forma que se garantice a los empleados las condiciones óptimas para desarrollar su

trabajo en la modalidad de teletrabajo, considerando que de acuerdo a estas condiciones, se está garantizando no solo el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo y de la modalidad de teletrabajo, sino que también se está brindando bienestar y calidad de vida laboral a los trabajadores, sin dejar de lado su motivación y productividad.

A propósito de la productividad, en UNIMINUTO todos los colaboradores a partir de la cultura de desempeño, se les hace medición objetivos y competencias. De hecho, aunque los empleados que se encuentran en teletrabajo tienen la percepción que son más productivos que cuando están en la oficina, cuando se hace el análisis de los resultados de la medición de desempeño, se encuentra que hay un menor nivel en comparación con los trabajadores presenciales. Claro está, que dichos resultados no permiten determinar con certeza las causas de dicha variación, si es importante considerar el hecho que la medición se realiza bajo las mismas condiciones para todos los empleados, sin tener en cuenta en que modalidad de trabajo se encuentran.

Sobre este tema, es necesario revisar la situación, en la medida que precisamente una mejor productividad por parte de los teletrabajadores es lo que se pretende a través del teletrabajo. Aspecto, que resalta como elemento clave del teletrabajo Castillo (2010) al decir que se “Busca una mayor productividad y efectividad de las personas, con un alto índice de concentración en sus labores. Además de Generación de flexibilidad laboral, autonomía personal/empoderamiento” (p.4). Por su parte, Ulate-Araya (2020) expresa que “el teletrabajo implicaría el paso de un contexto caracterizado por la estabilidad laboral y salarial a un sistema productivo y de trabajo basado en la flexibilidad” (p.6). El mismo Ulate-Araya (2020) prosigue diciendo que “Esta flexibilidad, los modelos de trabajo variable, la diversidad en las condiciones de trabajo y la individualización de las relaciones laborales son las características principales del mercado de trabajo en la sociedad de la información y del conocimiento” (p.6).

En todo caso, aquí hay que indicar que el teletrabajo como modalidad de trabajo, debe aprovecharse en la medida que permita los beneficios ya mencionados tanto para el teletrabajador, como para la empresa. Siempre dejando presente, que ello no afecte el bienestar y calidad de vida del trabajador, ni su productividad, pero que ello tampoco afecte los objetivos de la organización. Referente a este último tema, tal cual como ya se indicó, hay que revisar si es conveniente la medición del desempeño bajo los mismos parámetros o por el contrario debe haber una diferenciación para los teletrabajadores.

5. CONCLUSIONES

En relación con la caracterización de los colaboradores del Centro Universitario Neiva-Huila de la rectoría Sur de la Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO, se tiene que en gran proporción son mujeres, la mitad corresponde a población joven, soltera y sin hijos. Identificándose un buen nivel de satisfacción frente a las condiciones de sus puestos de trabajo. Siendo necesario, mejorar en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, puesto que cerca de la tercera parte de los encuestados no está satisfecho con las condiciones de temperatura, ruido y ergonomía de los espacios laborales.

De igual forma, teniendo en cuenta que el 90% de los participantes en esta investigación corresponden a trabajadores que laboran de manera presencial, su percepción de teletrabajo es positiva, aunque existe preocupación por el hecho que se les garantice en sus casas herramientas tecnológicas y puestos de trabajo que cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, ello de darse el cambio en la modalidad de trabajo. Lo anterior, si se tiene en cuenta que más de la mitad de ellos no cuentan con espacios disponibles y/o adecuados en sus casas para teletrabajar.

La experiencia de los colaboradores que laboran en la modalidad de teletrabajo ha sido positiva, destacándose las ventajas que consideran han tenido desde el ámbito personal, familiar y laboral, en cuanto al ahorro en tiempo de desplazamiento y recursos económicos en transporte. Mientras que en lo familiar, indudablemente el poder estar cerca a la familia, pendiente de las personas que estaba bajo su cuidado y compartir. Por su parte, en lo laboral no identifican ventajas puntuales, más allá de poder ir adelantando temas de la oficina mientras se ocupan de tareas del hogar.

Algunas de las desventajas identificadas durante el desarrollo del Focus Group con los colaboradores, tiene que ver con la dificultad para separar el espacio familiar de lo laboral, el aumento en costos de servicios, el riesgo del sedentarismo, del tener distracciones producto de las dinámicas familiares, el perder la comunicación con los compañeros de trabajo, posibilidad de tener jornadas de trabajo más extensas, el no contar en un momento dado con las herramientas de trabajo adecuadas, al igual que la dificultad de supervisión.

Aunque de acuerdo a la percepción de los colaboradores en teletrabajo, el nivel de desempeño no se ha visto afectado y por el contrario trabajan de manera tranquila y concentrada, quienes laboran de manera presencial condicionan un efecto positivo en su desempeño al teletrabajar, en el disponer de un puesto de trabajo adecuado, herramientas tecnológicas acorde a los requerimientos de sus cargos. Sin embargo, al revisar los resultados de la medición de desempeño 2022 y 2023 se refleja que ambos años hay un mejor desempeño entre quienes laboran de manera presencial, aspecto que hace necesario revisar las causas de tal situación, en relación con la metodología de medición del desempeño, condiciones de puestos de trabajo, dificultades de supervisión.

Otro aspecto a destacar, corresponde a las oportunidades de mejora las cuales se centran en la garantía de puestos de trabajo que cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, además del manejo de los equipos tecnológicos, puesto que al tener asignado un solo equipo, en los días que les corresponde ir a la oficina o asistir a reuniones presenciales, deben hacer traslado de los mismos, aumentando el riesgo de ser objeto de algún hurto y por consiguiente ver afectada su integridad.

En términos generales, se evidencia que la experiencia de los colaboradores en teletrabajo ha sido positiva. Que hay un reconocimiento por parte de todos los trabajadores en torno a las ventajas del teletrabajo centradas en ahorro de tiempo y dinero, a su vez del poder compartir de cerca con la familia. Sin embargo, hay temas a revisar en torno a garantizar que en las casas los puestos de trabajo respondan a los requerimientos de seguridad y salud en el trabajo, al igual que factores relacionados con el desempeño, de tal forma que al momento de realizar la medición, los resultados sean iguales entre trabajadores presenciales y teletrabajadores, no viéndose afectados los resultados como bien se evidencio en el análisis comparativo, donde los teletrabajadores, aunque leve, presentaron menor nivel de desempeño.

Referencias

- Abrajan, C., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14 (1), pp. 105-118. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Albalate, J. (2015). Trabajo, mercado de trabajo y relaciones laborales. *Difusora Larousse - Editorial Tecnos*. <https://elibro-net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/lc/bibliotecaean/titulos/115340>
- Alcaldía de Neiva. (2008). Informe del teletrabajo. Disponible en <https://www.alcaldianeiva.gov.co/NuestraAlcaldia/Dependencias/EstadisObservat/Teletrabajo%202018.pdf?ID=69>
- Alles, M. (2010). Desempeño por competencias: evaluación de 360°. *Ediciones Granica*, Disponible en: <https://elibro-net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/ereader/bibliotecaean/66695?page=32>
- Alves, D., Cirera, Y., y Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*. 16 (30). 145-163. Disponible en <https://www.javerianacali.edu.co/sites/default/files/2022-06/Manual%20de%20Normas%20APA%207ma%20edicio%CC%81n.pdf>
- Arce, L. y Rojas, K. (2022). Actividad física y tiempos de comida en teletrabajadores y trabajadores. *UNED Research Journal*. 12 (2). Disponible en <https://www.scielo.sa.cr/pdf/cinn/v12n2/1659-4266-cinn-12-02-556.pdf>
- Atar, A., Rute Sanabria, B. y Cantor, L. (2022). Productivity costs associated to voice symptoms, low sleep quality and stress among college professors during homeworking in times of COVID-19 Pandemic. *Revista de Investigación e Innovación en Ciencias de la Salud*. 4(1), 04-15. Disponible en <https://doi.org/10.46634/riics.13>
- vila, D. y Sánchez, A. (2021). Teletrabajo y Trabajo Remoto en Colombia. Derechos laborales y género durante la pandemia por Covid- 19. Disponible en <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/18748.pdf>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. Disponible en https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Bobadilla, M. y Rodríguez, V. (2022). El teletrabajo desde la perspectiva del racionalismo evolucionista. *Revista de Filosofía*. 39(2). 218-227. Disponible en <https://zenodo.org/record/7300345>
- Bottos, A. V. (2008). Teletrabajo: Su protección en el derecho laboral. Disponible en <http://site.ebrary.com/id/10398532>

- Bottos, A. (2008). Teletrabajo: su protección en el derecho laboral. . *Ediciones Cathedra Jurídica*. <https://elibro-net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/lc/bibliotecaean/titulos/76542>
- Cámara de Comercio del Huila. (2023). Estudio económico empresarial 2022. Disponible en <https://www.cchuila.org/wp-content/uploads/Informe-Economico-Empresarial-2022.pdf>
- Carrizosa, E. (2022). La regulación del teletrabajo estructural en Iberoamérica. *Archivos de prevención de riesgos laborales* 25(2), 162-179. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.08>
- Castillo, E. (2010). Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 31 (1), pp. 1-5
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, CLAD. (2020). Disposiciones normativas sobre el teletrabajo en los países CLAD como consecuencia de la Pandemia. Disponible en <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/05/Teletrabajo-PM-CLADv2.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. *McGrawHill*. Disponible en <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del Talento Humano. El nuevo pale de los recursos humanos en las organizaciones. McGrawHill. Disponible en <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1221 de 2008. Disponible en https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/ley_1221_de_2008.pdf
- Congreso de la República de Colombia. (2021). Ley 1221 de 2008. Disponible en <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- Congreso de la República de Colombia. (2021). Ley 1221 de 2008. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- CONSGOM. (2021). Presencialidad vs. teletrabajo: Es la hora de las definiciones: Para empresarios y colaboradores volver a la oficina ya es una realidad y el teletrabajo es una opción. el desafío de organizaciones y líderes es garantizar la productividad. Portafolio, Retrieved from <https://www.proquest.com/trade-journals/presencialidad-vs-teletrabajo-es-la-hora-de-las/docview/2588257276/se-2>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*. 45 (1), 58-81. Disponible en <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Departamento Nacional de Planeación, DNP. (2021). Nuevas modalidades de trabajo en el estado durante la pandemia. Disponible en

- https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/EiP/S03_Nuevas_modalidades_de_trabajo.pdf
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*. 69 (273), 115-150. Disponible en <https://www.scielo.org.mx/pdf/ineco/v69n273/v69n273a4.pdf>
- Galanti T, Guidetti G, Mazzei E, Zappalà S y Toscano F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 1;63(7), 426–432. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33883531/>
- Gálvez, A. (2020). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics, Revista de economía, empresa y sociedad*. 1(13), 1-9. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/341506333_Mujeres_y_teletrabajo_mas_alla_de_la_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_personal
- Gómez, S., Guarín, I., Uribe. S. y Vergel, L. (2020). “Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública”, *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), 44-52. Disponible en <https://doi.org/10.15649/2346030X.802>
- Gutiérrez, H. (2020). Calidad y productividad. *McGraw-Hill*. <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=10411>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Disponible en https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION%20CUALITATIVA_Y_MIXTA
- Herrera, J. (2021). El impacto del teletrabajo en el entorno laboral y familiar y los efectos en el trabajador. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*. 9 (1). 250-271. Disponible en https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1063
- Jiménez, A. y Berrios, A. (2022). Condiciones de Teletrabajo, Conflicto TrabajoFamilia y Carga Mental en Trabajadores/as del sector privado en Chile. *Revista de investigación psicológica*. 27(1).95-108. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n27/2223-3032-rip-27-95.pdf>
- Martínez, B., Cote, O., Dueñas, Z. y Camacho, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*, núm. 48, pp. 7-20. Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/851/85152301002/html/>
- Ministerio de las Tecnologías y las Comunicaciones TIC. (2021). Modelo de medición de Madurez de ciudades y territorios inteligentes para Colombia. Disponible en https://gobiernodigital.mintic.gov.co/692/articles-179100_recurso_3.pdf

- Ministerio de Trabajo (2022). Sexto estudio de percepción y penetración en empresas privadas de Colombia 2022. Disponible en https://www.teletrabajo.gov.co/814/articles-276348_recurso_1.pdf
- Molina, C. y Roncancio, A. (2022). Teletrabajo y trabajo en casa: tendencias contemporáneas de contratación laboral en Colombia. *Vniversitas*, 71(1). Disponible en <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj71.ttct>
- Montalvo, J. (2020). Teletrabajo: modalidad en expansión. *Enfoques Jurídicos* 2(1), 21-133. Disponible en <https://doi.org/10.25009/ej.v0i2.2550>
- Morales, D. y Pérez, F. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Revista Eruditos*. 1(2).53-70. Disponible en <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/318/163>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, Guía Práctica. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2022). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Disponible en https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2022). Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina. Disponible en https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_873977/lang--es/index.htm
- Ortega, J., Rodríguez, J. y Hernández, H. (2016). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho* 8 (14), pp. 155-176. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf>
- Osio, L. y Delgado, Y. (2010). Mujer, cyberfeminismo y teletrabajo. *Compedium*. 24 (1). Pp. 61-78. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/277266408_Mujer_cyberfeminismo_y_teletrabajo
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3 (5). pp. 93-109. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>
- Parra, J., Céspedes, L. y Pedraza, P. (2022). El trabajo en la casa y la casa en el trabajo. Reorganización del trabajo académico durante la pandemia. *Bitácora Urbano Territorial*, 32(2), 131-143. Disponible en <https://doi.org/10.15446/bitacora.v32n2.99791>

- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. Disponible en <https://orcid.org/0000-0002-1247-4268>
- Pérez, C. y Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar Athenea Digital. *Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 15(1), pp. 57-79. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/537/53712929004.pdf>
- Pérez, R., Sánchez, A., García, G., y Martínez, R. (2023). Teleworking, a triangle of perceptions: Managers, workers and family members. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(102), 629-649. Disponible en <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.12>
- Pinto, A. y Muñoz, G. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. Disponible en https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf
- Ramírez, J., Tapia, H., Vega, C. y Villagómez, M. (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 662-677. Disponible en <https://doi.org/10.52080/rvgv26n94.12>
- Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*. 13(1). Disponible en http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002
- Salazar, 2020. Estudio comparado sobre la legislación Aplicada al teletrabajo en América Latina (Colombia, México y Perú). *Revista Científica CODEX*. 6 (11). Disponible en <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/codex/article/view/7141/9311>
- Tapasco, O. y Giraldo, M. (2018). Teletrabajo: aspectos críticos para su implementación desde la perspectiva de los directivos. *LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology. "Innovation in Education and Inclusion"* 16(1). Disponible en <http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2018.1.1.221>
- Tapasco, O. y Giraldo, M. (2023). La productividad laboral del teletrabajador del sector de servicios intensivos en conocimiento y sus factores determinantes. (1 ed). Universidad Nacional de Colombia. Disponible en <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/84694/9789585053458.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Tapia, A. y Chiatchoua, C. (2022). Teletrabajo como evolución de las relaciones económicas y de producción: una mirada hacia 2030. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*. 45 (1). 67- 96. Disponible en https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.1177%2F001872675100400101?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uInB1YmxpY2F0aW9uIn19

- Tomasina, F. y Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. 25(2):147-161. Disponible en <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>
- Torres, C., Calmon, C. y Hostensky, E. (2022). Cuando el trabajo invade el hogar: Percepciones sobre el teletrabajo. *Psicología: teoría y práctica*, 24(3), 1-14. Disponible en <https://doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPSS15514.en>
- Ulate-Araya, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Tecnología en Marcha*. 33 (1). Pp. 23-31. Disponible en <https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>
- Ushakova, T. (2010). “Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf
- Vallejo, L. (2015). Gestión del Talento Humano. Disponible en <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo, *Equidad y Desarrollo*. 1(33), 121-135. Disponible en <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1292&context=eq>
- Xiao, Y., Becerik, B., DDes, L. y Shawn C. (2020) Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *J Occup Environ Med* 63(3). 181-190. Disponible en Doi:10.1097/JOM.0000000000002097

Anexos

Anexo 1 . Encuesta de caracterización

Encuesta de caracterización

Corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Virtual y a Distancia

Maestría en gerencia de la innovación en proyectos

Proyecto: Efectos del teletrabajo en el desempeño laboral y bienestar de los colaboradores del centro universitario Neiva de la Rectoría Sur UNIMINUTO

La presente encuesta tiene como objetivo obtener información para realizar la caracterización de los colaboradores del Centro Universitario Neiva-Huila de la rectoría Sur de la Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO

La información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos. Agradecemos su colaboración en el diligenciamiento de la encuesta.

Autorización de Datos Personales UNIMINUTO

Por favor lea la siguiente información antes de suministrarnos sus datos personales y de autorizar su tratamiento. En cumplimiento del artículo 12 de la ley 1581 de 2012, UNIMINUTO está comprometida con el tratamiento lícito y seguro de los datos personales de sus colaboradores y terceros, garantizando su confidencialidad. Consulte nuestra Política de Tratamiento de Información en: <http://www.uniminuto.edu/documentos-institucionales>. Los titulares en cualquier momento pueden ejercer sus derechos legalmente consagrados de conocimiento, actualización, rectificación y supresión de sus datos personales a través del portal web <http://www.uniminuto.edu/contacto> o a la siguiente dirección: Calle 81B No.72B-70 en la ciudad de Bogotá, y el teléfono 5933004 en la ciudad de Bogotá, o a nivel nacional 01800 0936670.

La información recopilada en la presente encuesta se utilizará con fines netamente académicos

He leído, he sido informado (a) y autorizo a UNIMINUTO el tratamiento de mis datos personales para los fines previamente comunicados.

Si ___ No ___

Características sociodemográficas

1. Género

- a. Masculino
- b. Femenino

2. Edad

- Entre 18 y 28
- Entre 29 y 35

Entre 36 y 45
Más de 45

3. Estado civil

Casado
Soltero
Unión Libre

4. ¿Tiene personas a cargo en su hogar?

No tiene
Niños menores de 2 años
Niños entre 2 a 5 años
Niños mayores de 5 años
Adultos mayores
Personas con discapacidad

5. Con quien vive

Vive Solo
Con su pareja
Con su pareja e hijos
Con sus padres
Con sus hermanos
Otros

6. Nivel de escolaridad

Técnico/Tecnólogo
Profesional
Especialista
Maestría
Doctorado

7. Nivel del cargo que desempeña

Auxiliar
Analista
Profesional
Coordinador
Subdirector
Director
Vicerrector
Rector

8. Hace cuanto tiempo se encuentra vinculado a la empresa

Menos de 1 año
Entre 1 y 3 años
Entre 3 y 5 años
Más de 5 años

9. ¿Cuál es su nivel salarial?

Entre 1 y 2 SMLMV
Entre 2 y 3 SMLMV
Entre 3 y 4 SMLMV
Más de 4 SMLMV

Condiciones laborales en sede (Presencial)

10. ¿Considera que cuenta con un puesto de trabajo adecuado para el desarrollo de su trabajo?

Si
No

11. ¿Cuenta con las herramientas y/o equipos necesarios para realizar su trabajo?

Si
No

12. Su puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en relación con:

Iluminación	Si	No
Temperatura	Si	No
Ruido	Si	No
Ergonomía	Si	No

Condiciones de trabajo en casa

13. ¿Cuenta en su casa con las herramientas tecnológicas necesarias para teletrabajar (Internet, computador)?

Si
No

14. ¿Dispone de escritorio, silla ergonómica en su hogar para desarrollar en condiciones adecuadas su trabajo?

Si
No

15. ¿Qué espacio de su casa tiene disponible para trabajar?

Oficina
Comedor
Habitación
Adaptaría un espacio

No

16. ¿El espacio de trabajo en el hogar se encuentra aislado de las demás áreas de la casa, para evitar interrupciones?
Si

17. Su puesto de trabajo en casa cumple con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en relación con:

Iluminación Si No

Temperatura Si No

Ruido Si No

Ergonomía Si No

Anexo 2 Grupo focal 1

Grupo focal 1 (Trabajadores en teletrabajo)

Corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Virtual y a Distancia

Maestría en gerencia de la innovación en proyectos

Proyecto: Efectos del teletrabajo en el desempeño laboral y bienestar de los colaboradores del centro universitario Neiva de la Rectoría Sur UNIMINUTO

Este grupo focal tiene como objetivo conocer acerca de la percepción de bienestar y los efectos en el desempeño laboral de los colaboradores del Centro Universitario Neiva-Huila de la rectoría Sur de la Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. La información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos. Agradecemos su colaboración.

- 1- ¿Cómo ha sido su experiencia en el teletrabajo?
- 2- ¿Cómo ha impactado en su bienestar y calidad de vida laboral el teletrabajo?
- 3- ¿Cómo considera que el teletrabajo ha incido en su desempeño laboral?
- 4- ¿A partir de su experiencia, cuáles son las ventajas y desventajas del teletrabajo en su vida laboral, personal y familiar?
- 5- ¿Cuáles han sido las mayores dificultades que ha encontrado en esta modalidad de trabajo para cumplir con sus responsabilidades a nivel laboral y personal?
- 6- ¿En qué aspectos considera se debe mejorar por parte de la empresa al momento de implementar el teletrabajo?

Anexo 3 Grupo focal 2

Grupo focal 2 (Trabajadores en trabajo presencial)

Corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Virtual y a Distancia

Maestría en gerencia de la innovación en proyectos

Proyecto: Efectos del teletrabajo en el desempeño laboral y bienestar de los colaboradores del centro universitario Neiva de la Rectoría Sur UNIMINUTO

Este grupo focal tiene como objetivo conocer acerca de la percepción de bienestar y los efectos en el desempeño laboral de los colaboradores del Centro Universitario Neiva-Huila de la rectoría Sur de la Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. La información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos. Agradecemos su colaboración.

1. ¿Cuáles considera que son las ventajas y desventajas del teletrabajo desde el ámbito laboral, personal y familiar?
2. ¿Si tuviera la posibilidad de pasar de trabajo presencial a teletrabajo, lo haría? ¿Por qué?
3. ¿Cómo considera su nivel de motivación y bienestar laboral bajo las condiciones actuales de trabajo? ¿Podría el teletrabajo mejorar esos niveles?
4. ¿Teniendo en cuenta su actual modalidad de trabajo, considera que su desempeño laboral podría mejorar con el teletrabajo? ¿Por qué?
5. ¿Cuáles podrían ser las mayores dificultades a las que se enfrentaría si adoptara la modalidad de teletrabajo?

Anexo 4 Matriz de evaluación de desempeño

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Virtual y a Distancia

Maestría en gerencia de la innovación en proyectos

Proyecto: Efectos del teletrabajo en el desempeño laboral y bienestar de los colaboradores del centro universitario Neiva de la Rectoría Sur UNIMINUTO

Esta matriz tiene como objetivo validar y comparar el nivel de desempeño del año 2022 y 2023 de los colaboradores de Gestión Académica y Administrativa que realizan teletrabajo y de quienes laboran de manera presencial en el Centro Universitario Neiva-Huila de la rectoría Sur de la Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. La información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos.

MODALIDAD DE TRABAJO	2022	DESCRIPCIÓN DE CALIFICACIÓN	2023	DESCRIPCIÓN DE CALIFICACIÓN	VARIACIÓN 2022 - 2023
EMPLEADOS EN TELETRABAJO					
EMPLEADOS PRESENCIALES					
VARIACIÓN MODALIDAD					

Anexo 5 Validación de instrumentos por expertos

Experto 1



Instrumentos para la validación por expertos

En adjunto encontrará los siguientes instrumentos

1. Grupo focal 1 (Trabajadores en teletrabajo)
2. Grupo focal 2 (Trabajadores en trabajo presencial)

Rubrica para Evaluación de Instrumentos

En las siguientes páginas usted evalúa el cuestionario para poder validarlo.

En las respuestas de las escalas tipo Likert, por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las seis opciones que se presentan en los casilleros, siendo:

- 1 = muy en desacuerdo
- 2 = en desacuerdo
- 3 = en desacuerdo más que en acuerdo
- 4 = de acuerdo más que en desacuerdo
- 5 = de acuerdo
- 6 = muy de acuerdo

1. Grupo focal 1 (Trabajadores en teletrabajo)

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)		Grado de acuerdo					
		1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulado para los destinatarios que se van a entrevistar)							
<ul style="list-style-type: none"> • Las preguntas se comprenden con facilidad (claras, precisas, no ambiguas, acordes al nivel de información y lenguaje de los participantes en el grupo focal) 							X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):							
<ul style="list-style-type: none"> • Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación 							X
<ul style="list-style-type: none"> • Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO número 3 de la investigación 							X
Observaciones y recomendaciones en relación al instrumento No.1:							
Motivos por los que se considera adecuado o no adecuado	Las preguntas se encuentran bien estructuradas, permiten el cumplimiento del objetivo general y específico y su número se encuentra dentro de la cantidad recomendable 6 a 8.						
Motivos por los que se considera pertinente o no pertinente	Las preguntas planteadas para el grupo focal además permitir conocer la percepción del participante respecto al grupo focal y la experiencia vivida, genera insumos que pueden servir a la empresa para establecer acciones de mejora.						
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna						

2. Grupo focal 2 (Trabajadores en trabajo presencial)

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)		Grado de acuerdo					
		1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulado para los destinatarios del grupo focal)							
<ul style="list-style-type: none"> Las preguntas se comprenden con facilidad (claras, precisas, no ambiguas, acordes al nivel de información y lenguaje de los participantes en el grupo focal) 							x
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):							
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación 							x
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N. 3 de la investigación 							x
Observaciones y recomendaciones en relación al instrumento No.2:							
Motivos por los que se considera adecuado o no adecuado	Las preguntas se encuentran bien estructuradas, permiten el cumplimiento del objetivo general y específico y su número se encuentra dentro de la cantidad recomendable 6 a 8.						
Motivos por los que se considera pertinente o no pertinente	Además de responder a los propósitos de la investigación, la información que se puede obtener permite ir más allá de la percepción y conocer su interés en esta modalidad de trabajo y las posibilidades de hacerlos partícipes de esta.						
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)							

20/5/24, 9:49


RV: Solicitud validación de experto : Diaz Castro Jordan Aldemar - Outlook

RV: Solicitud validación de experto

Diaz Castro Jordan Aldemar <jordan.diaz-c@uniminuto.edu.co>

Lun 09/10/2023 8:09

Para: NELSON LEONARDO MONTOYA AREVALO <nelson.montoya@uniminuto.edu>

 1 archivos adjuntos (108 KB)

Validacion Expertos.pdf,

Cordial saludo
Profesor Nelson

Me permito compartir concepto emitido por experto.

Gracias por la atención prestada

Jordan Díaz Castro

De: DIEGO ALBERTO ORTEGON GONZALEZ <diego.ortegon@uniminuto.edu>

Enviado: sábado, 7 de octubre de 2023 20:26

Para: Diaz Castro Jordan Aldemar <jordan.diaz-c@uniminuto.edu.co>

Asunto: RE: Solicitud validación de experto

Jordan, atento saludo

En consideración a su solicitud para validar los instrumentos en el marco de la investigación que viene desarrollando, me permito remitirle el documento con las apreciaciones al respecto.

Exitos.

Cordialmente,

Diego Alberto Ortigón González
Coordinador

Experto 2



Instrumentos para la validación por expertos

En adjunto encontrará los siguientes instrumentos

1. Grupo focal 1 (Trabajadores en teletrabajo)
2. Grupo focal 2 (Trabajadores en trabajo presencial)

Rubrica para Evaluación de Instrumentos

En las siguientes páginas usted evalúa el cuestionario para poder validarlo.

En las respuestas de las escalas tipo Likert, por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las seis opciones que se presentan en los casilleros, siendo:

- 1 = muy en desacuerdo
- 2 = en desacuerdo
- 3 = en desacuerdo más que en acuerdo
- 4 = de acuerdo más que en desacuerdo
- 5 = de acuerdo
- 6 = muy de acuerdo

1. Grupo focal 1 (Trabajadores en teletrabajo)

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)		Grado de acuerdo					
		1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulado para los destinatarios que se van a entrevistar)							
<ul style="list-style-type: none"> • Las preguntas se comprenden con facilidad (claras, precisas, no ambiguas, acordes al nivel de información y lenguaje de los participantes en el grupo focal) 							X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):							
<ul style="list-style-type: none"> • Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación 							X
<ul style="list-style-type: none"> • Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO número 3 de la investigación 							X
Observaciones y recomendaciones en relación al instrumento No.1:							
Motivos por los que se considera adecuado o no adecuado	La investigación cumple con el Protocolo establecido, desde el título que es coherente con la pregunta y los objetivos de investigación.						
Motivos por los que se considera pertinente o no pertinente	Se considera de gran importancia, visibilizar los beneficios y/o problemáticas que se presentan en la investigación, salud mental como enfermedades que se generan del aislamiento o la falta de atención por los sistemas de gestión.						
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	No en el momento.						



2. Grupo focal 2 (Trabajadores en trabajo presencial)

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)		Grado de acuerdo					
		1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulado para los destinatarios del grupo focal)							
<ul style="list-style-type: none"> Las preguntas se comprenden con facilidad (claras, precisas, no ambiguas, acordes al nivel de información y lenguaje de los participantes en el grupo focal) 							x
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):							
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación 							x
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO N. 3 de la investigación 							x
Observaciones y recomendaciones en relación al instrumento No.2:							
Motivos por los que se considera adecuado o no adecuado	La investigación cumple con el Protocolo establecido, desde el título que es coherente con la pregunta y los objetivos de investigación.						
Motivos por los que se considera pertinente o no pertinente	Se considera de gran importancia, visibilizar los beneficios y/o problemáticas que se presentan en la investigación, salud mental como enfermedades que se generan del aislamiento o la falta de atención por los sistemas de gestión.						
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	No en el momento.						


20/5/24, 9:43

RE: Solicitud validación de experto : Diaz Castro Jordan Aldemar - Outlook

RE: Solicitud validación de experto

ALVARO ALEXANDER CANO VARGAS <alvaro.cano@uniminuto.edu>

Vie 06/10/2023 16:11

Para: Diaz Castro Jordan Aldemar <jordan.diaz-c@uniminuto.edu.co>
CC: NELSON LEONARDO MONTOYA AREVALO <nelson.montoya@uniminuto.edu> 1 archivos adjuntos (65 KB)

Validacion Expertos.docx

Para los fines pertinentes, de investigación.

Alvaro Alexander Cano Vargas
Docente centro progresa
Magister en administración y educación
Estudiante del doctorado en administración Universidad de Manizales

De: Diaz Castro Jordan Aldemar <jordan.diaz-c@uniminuto.edu.co>**Enviado:** viernes, 6 de octubre de 2023 14:52**Para:** ALVARO ALEXANDER CANO VARGAS <alvaro.cano@uniminuto.edu>**Cc:** NELSON LEONARDO MONTOYA AREVALO <nelson.montoya@uniminuto.edu>**Asunto:** Solicitud validación de experto

Cordial saludo

Profesor Álvaro

Atentamente me dirijo con el fin de solicitar su amable colaboración en calidad de experto con la validación de los instrumentos de recolección de información correspondientes a grupos focales del proyecto de investigación con título Impacto del teletrabajo en el desempeño laboral y bienestar de los colaboradores del centro universitario Neiva de la Rectoría Sur UNIMINUTO; por medio del formato adjunto.

Se anexa

- Formato validación de expertos
- Grupo focal 1 (Trabajadores en teletrabajo)
- Grupo focal 2 (Trabajadores en trabajo presencial)

Agradezco la atención prestada quedando atento a cualquier información.

Atentamente.

Jordan Díaz Castro
Estudiante Maestría Gerencia de la innovación de proyectos

about:blank

1/2