
Calidad de vida relacionada con la salud y el trabajo en casa durante la pandemia ocasionada por el COVID-19

Quality of Life Related to Health and Working at Home during the Pandemic Caused by COVID-19



Mejía-Lobo, Mauricio; Guarín Becerra, Olga L.; Sánchez Villareal, Ángela M.

 **Mauricio Mejía-Lobo**
mauricio.mejialo@amigo.edu.co
Universidad Católica Luis Amigó, Colombia

 **Olga L. Guarín Becerra**
olga.guarinbe@amigo.edu.co
Universidad Católica Luis Amigó., Colombia

 **Ángela M. Sánchez Villareal**
angela.sanchezvi@amigo.edu.co
Universidad Católica Luis Amigó, Colombia

RHS-Revista Humanismo y Sociedad
Corporación Universitaria Remington, Colombia
ISSN-e: 2339-4196
Periodicidad: Semestral
vol. 10, núm. 2, 2022
rhs_humanismoysoiedad@uniremington.edu.co

Recepción: 14 Noviembre 2021
Aprobación: 28 Julio 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/617/6173822004/>

DOI: <https://doi.org/10.22209/rhs.v10n2a02>

Resumen: El escrito da cuenta de los resultados de un estudio que busca reconocer cómo el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto han influido en los hábitos de vida de las personas que han debido adaptarse a estas modalidades laborales por efecto de la pandemia causada por el COVID-19. Se aplicó un enfoque metodológico cuantitativo con alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental-transversal, para lo cual se contó con una muestra de 318 trabajadores que se encontraban en una de esas modalidades de trabajo mencionadas, mayores de edad y con un contrato laboral activo. Los resultados evidenciaron varias realidades, tales como: el gusto por alguna de estas modalidades laborales; se develaron algunas condiciones que daban cuenta del poco acompañamiento por parte de las empresas; se manifestaron afectaciones en los hábitos de alimentación, así como disminución en la actividad física y, como consecuencia, una baja en las condiciones de calidad de salud. Las variantes que muestra el estudio son un aporte significativo para que las organizaciones las tengan en cuenta y puedan seguir implementando buenas prácticas en sus posibilidades de oferta laboral; dado que se evidencia la necesidad de mejorar el acompañamiento que realizan las empresas a los trabajadores, identificando problemas de salud física y mental tempranamente que puedan afectar el rendimiento laboral o la calidad de vida.

Palabras clave: calidad de vida, bienestar, pandemia, trabajo en casa y teletrabajo, Salud.

Abstract: This document reports the results of a study that aimed to recognize how teleworking, working at home and remote work have influenced the habits of people who have had to adapt to these work modalities due to the effect of the pandemic caused by COVID-19. A quantitative methodological approach with a descriptive correlational scope and a non-experimental-crosssectional design was applied, with a sample of 318 legal age workers, with active employment contracts, who worked in one of those mentioned modalities. The results evidenced several realities: the preference of the participants for some of these work modalities; the little accompaniment by the companies revealed by working conditions; the affectations manifested by the participants in their eating habits, as well as a decrease in their physical activity and, as a consequence, a reduction in their health. The variants shown by the study are

a significant contribution for organizations, since they can take them into account to continue implementing good practices in their work. It is clear that companies must improve the support they provide to their workers and identify early physical and mental health issues that may affect their work performance or quality of life.

Keywords: quality of life, well-being, pandemic, work at home, telework, health.

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo se entiende como la posibilidad de hacer un trabajo permanente fuera de las instalaciones de la empresa, por medio del uso de las tecnologías de la información; mientras que el trabajo en casa se define como una situación excepcional y temporal para laborar fuera de las instalaciones de la empresa, y no exige aportes extra como el pago del internet, la energía eléctrica u otros por parte de la empresa. Por último, el trabajo remoto, se entiende como una modalidad de trabajo no presencial que posibilita hacer el trabajo remotamente y de forma permanente.

Estas modalidades laborales se han venido ampliando en su uso por parte de las organizaciones actualmente. Así, algunos países en Latinoamérica como Colombia, Perú y Brasil tienen reglamentado el trabajo en casa y el teletrabajo; por ejemplo, en Colombia, desde 2008, mediante la Ley 1221, por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones, se define el teletrabajo 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 la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ley 1221, 2008, Artículo 2)

Más recientemente el gobierno de Colombia definió la Ley 2088 de 2021, donde regula el trabajo en casa y lo define como la habilitación al trabajador para ejercer sus responsabilidades temporalmente fuera del sitio habitual asignado. Sin duda, este es un concepto más innovador que, adicionalmente, en el contexto de la pandemia, obtuvo un apalancamiento en el que, durante diferentes periodos, los trabajadores y las empresas afrontaron esta situación imprevista y que, a pesar de ello, asumieron estas modalidades de trabajo e incluso las usaron en pro de la eficiencia y la eficacia laboral y el logro de resultados.

A su vez, se encuentra la Ley 2121 de 2021, que establece el régimen de trabajo remoto y determina las normas para promoverlo y regularlo. En el año 2022, se promulga la ley de desconexión laboral, Ley 2191, compuesta por siete artículos que definen los controles que deben seguir las organizaciones para con sus empleados en cuanto a garantizar el derecho a la desconexión laboral.

EL TELETRABAJO EN EL MUNDO

Grandes empresas en el ámbito mundial han aprovechado las bondades del teletrabajo. Precisamente, empresas con base tecnológica como Yahoo! e IBM adoptaron el teletrabajo como política al cien por ciento. Sin embargo, es de precisar que ambas organizaciones, luego de medir los resultados de esta metodología, decidieron volver a las labores presenciales (Sroka, 2018). Se argumenta que lo que llevó a esta decisión fue volver a dar espacios para generar el relacionamiento entre las personas, con el fin de crear ideas y sinergias laborales.

También, al revisar otras experiencias, estas evidencian que los países desarrollados son los que más han aplicado este tipo de modalidad, logrando una eficiencia organizacional que redundaba en beneficios económicos para muchas compañías y que, de paso, ha mejorado la calidad de vida de los empleados inmersos en el teletrabajo.

Entre las encuestas internacionales, la realizada por Gallup (2020), registra un nivel de interés del 54 % de los trabajadores por trabajar de forma remota y el 53 % expresa su interés por un equilibrio entre el trabajo y la calidad de vida. Asimismo, en los años 2020 y 2021, se han realizado investigaciones para medir la satisfacción y la calidad de vida de empleados que, por motivos de la pandemia causada por el COVID-19, están realizando trabajo en casa, otra variante laboral que ha comenzado a reglamentarse en diversos países.

INVESTIGACIÓN SOBRE LAS AFECTACIONES

Instituciones como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), entre muchas otras, han recalcado en la importancia de mediar las afectaciones de estas modalidades laborales en la calidad de vida de las personas. Para esto, la calidad de vida según la OMS (2000), se define como la percepción que se tiene del lugar en la existencia en cuanto a la cultura y el sistema de valores en los que se vive y en relación con los objetivos, expectativas, normas e inquietudes de la persona. En este sentido, surgen inquietudes tales como: ¿El nivel de la calidad de vida de las personas ha tenido repercusiones positivas o negativas?; ¿las relaciones sociales, familiares y de pareja se han podido ver afectadas de alguna manera?; ¿las condiciones laborales, según las condiciones que cada organización ofrece, afectan la calidad de vida?

Todo lo anterior está enmarcado en la particularidad que ha vivido la humanidad desde 2020, toda vez que, por motivos de la pandemia del COVID-19, las sociedades en diferentes partes del mundo han enfrentado un aislamiento por salud pública, lo que radicó en la generalización de las prácticas del teletrabajo y el trabajo en casa. Esta situación conllevó a que organizaciones de diferentes sectores económicos, de manera rápida, tomaran decisiones con respecto a su planta laboral, teniendo en cuenta las necesidades y sus posibilidades para garantizar condiciones de trabajo apropiadas para los empleados, lo que demarcó alternativas como el aumento o disminución de la jornada laboral, las afectaciones en la salud de los empleados por aspectos como el sedentarismo, los cambios alimentarios, el tiempo de conexión en las pantallas y, desde otra óptica, las gestiones e inversiones que deben realizar las áreas de Gestión Humana para poner a disposición de los teletrabajadores y de los trabajadores en casa unas buenas condiciones para realizar sus funciones.

En síntesis, como resultado de la investigación, se ha podido establecer que las modalidades del teletrabajo y el trabajo en casa desencadenan afectaciones negativas en la salud, en el relacionamiento social y en la salud mental de las personas que laboran en estas condiciones.

ENFOQUE METODOLÓGICO E INSUMOS

La investigación se desarrolló con un enfoque metodológico cuantitativo, de diseño no experimental-transversal y con alcance descriptivo-correlacional. La población muestra del estudio (318 personas) fue seleccionada mediante un muestreo aleatorio simple, la cual comprendía teletrabajadores de empresas de diversos sectores empresariales y de diferentes ciudades de Colombia. Se utilizó el cuestionario de salud SF-36, desarrollado para medir conceptos genéricos de salud relevantes a través de la edad, enfermedad y grupos de tratamiento; proporcionando un método exhaustivo, eficiente y sólido para medir la salud en ocho escalas: función física, rol físico, dolor corporal, salud general, vitalidad, función social, rol emocional, salud mental y evolución declarada de la salud.

El cuestionario fue diseñado para ser autoadministrado o administrado durante una entrevista, personalizada, con personas mayores de edad, y debidamente validado para Colombia. Este consta de 36 ítems

que abarcan diferentes variables asociadas a la salud y orientadas hacia los pacientes evaluados, las cuales son la función física (PF), el rol físico (RP), el dolor corporal (BP), la salud general (GH), la vitalidad (VT), la función social (SF), el rol emocional (RE) y la salud mental (MH). Adicionalmente se usó un cuestionario sociodemográfico con variables como el sexo, la edad y aspectos sociales, familiares y laborales.

En el estudio se midieron las alternativas de respuesta de cada ítem, usando las escalas establecidas por el manual del instrumento SF-36. Posteriormente, los valores se convirtieron a la escala de los puntajes estándar que van de 0 a 100, mediante la fórmula y la tabla (Tabla 1) que se ilustran a continuación:

$$\text{Escala transformada} = \frac{\text{Puntuación real cruda} - \text{Puntuación cruda más baja}}{\text{Máximo recorrido posible de la puntuación cruda}} \times 100$$

TABLA 1.
Escala de medición SF-36

Escala	Puntuación cruda más baja	Máximo recorrido posible de la puntuación cruda
Función física	10	20
Rol físico	4	4
Dolor corporal	2	10
Salud general	5	20
Vitalidad	4	20
Función social	2	8
Rol emocional	3	3
Salud mental	5	25

De acuerdo con esta escala de medición transformada, una persona goza de excelente salud si su escalafón está entre 85 y 100 puntos; buena salud si oscila entre 61 y 84; una salud regular, entre 25 y 60 puntos; y una mala salud, entre 0 y 24 puntos. Por ende, entre más alto sea el puntaje, se considera que la persona goza de mejor salud, abarcando cada una de las variables evaluadas en la prueba.

Para el análisis se usó el paquete de software SPSS, versión 25. Asimismo, se cumplieron los estándares éticos: la aprobación de los criterios éticos, la recolección de la información y su respectivo análisis para llegar a los resultados. Adicionalmente, y, de acuerdo con la resolución No. 8430 del 04 de octubre de 1993 del Ministerio de Salud, el desarrollo de la presente investigación se clasifica en el marco de una investigación de riesgo mínimo.

RESULTADOS

Análisis de variables

Se analizó cada variable que refleja la tendencia de las 318 personas de la muestra (ver figuras).

Salud física

En esta subescala se encontró que 304 personas consideran que tienen una buena salud física y las otras 14, no, como se observa en la Figura 1.

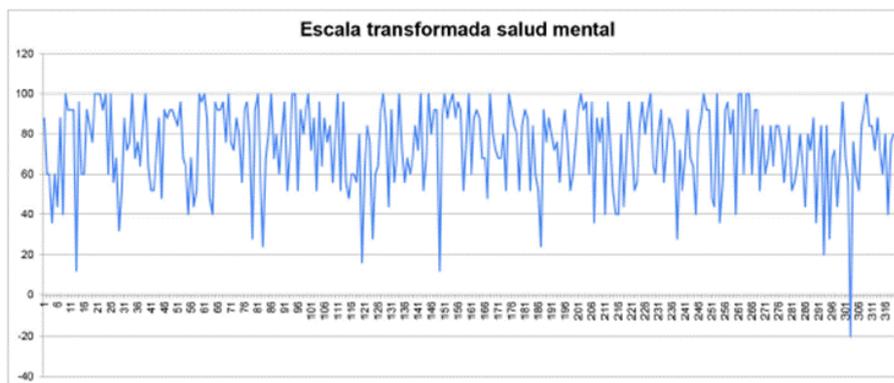


FIGURA 1.
Salud física

Dolor corporal

En esta variable, cerca de 70 personas (22 %) manifestaron tener dolores corporales intensos o moderados, posiblemente asociados a periodos prolongados de tiempo frente al computador o en posiciones corporales inadecuadas, como se observa en la Figura 2.

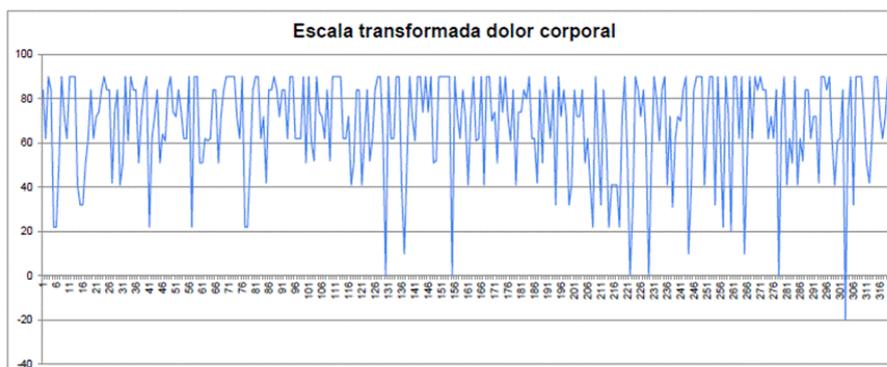


FIGURA 2.
Dolor corporal

Salud general y vitalidad

En las subescalas de Salud general y de Vitalidad, aproximadamente, 70 personas (22 %) percibieron que su salud en general se vio afectada en la pandemia y, desde esta perspectiva, se sienten menos vitales, como se observa en las Figuras 3 y 4.

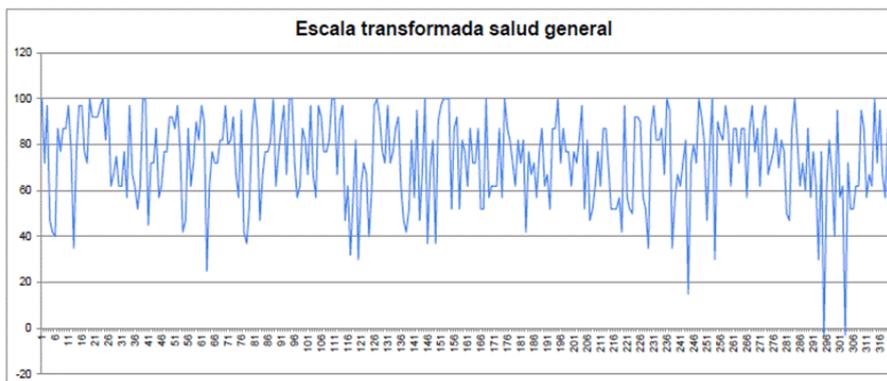


FIGURA 3.
Salud general

Función social

En esta subescala, 60 personas (18 %) plantearon que sus problemas emocionales o de salud física les ha dificultado interactuar con otras personas cercanas (familiares, amigos o vecinos), como se observa en la Figura 5.

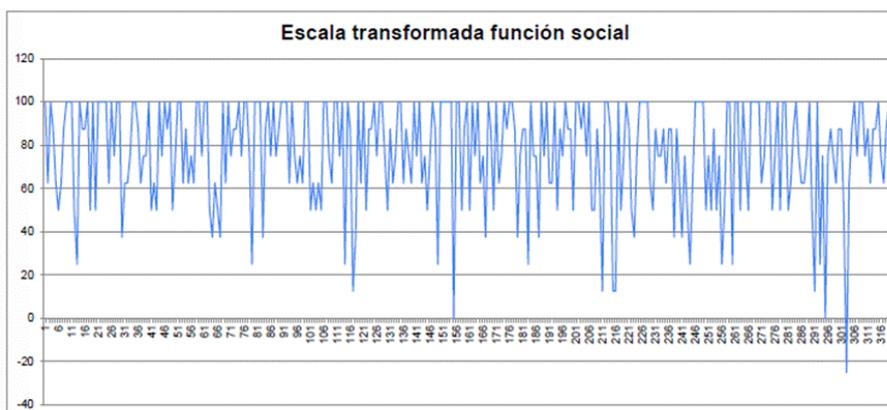


FIGURA 5.
Función social

Rol emocional

En esta variable, cerca del 50 % de las personas de la población evidenciaron que, durante la pandemia, tanto su desempeño laboral como sus actividades en general, se vieron afectadas, toda vez que su interacción con otras personas se limitó y se redujo por el confinamiento obligatorio y los contagios del COVID-19 en personas cercanas. En la medición, ello se refleja en los puntajes por debajo de 60 puntos en gran parte de los casos Figura 6.

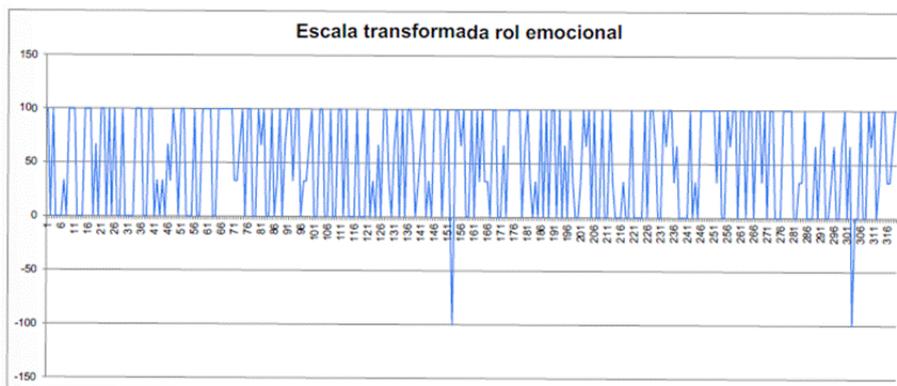


FIGURA 6.
Rol emocional

Salud mental

En esta variable, cerca de 100 personas (31,44 %) plantearon que su salud mental se vio afectada debido al confinamiento, la limitación en su interacción con otras personas y el contagio percibido del COVID-19, de acuerdo con lo presentado en la Figura 7.

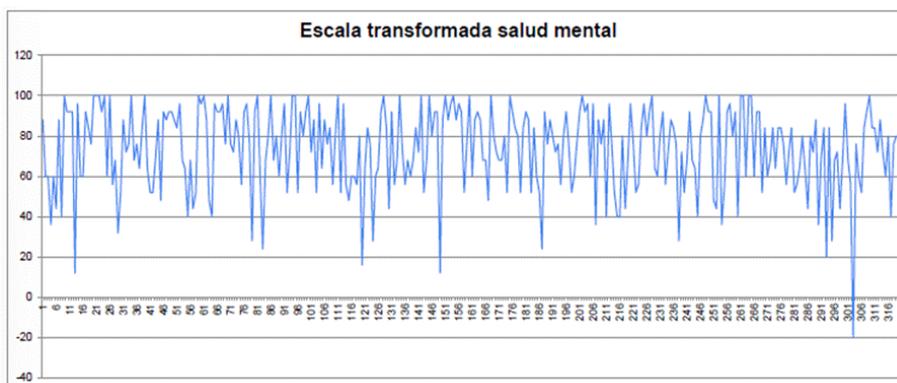


FIGURA 7.
Salud mental

Diversidad de respuestas

Al preguntarles a las personas de la población muestra cómo percibían su salud, el 62,2 % afirmó que tiene una buena salud en general; solamente una minoría equivalente al 31,44 %, mencionó tener problemas ocasionales en su salud física, mientras que el 6,36 % de las personas expresaron sentirse cansadas y con menos tiempo para realizar actividades de su agrado debido a la mayor dedicación de tiempo al trabajo. El 9,1 % de las personas manifestaron sentirse ocasionalmente deprimidas o con bajo ánimo emocional, lo que a su vez ha afectado el desarrollo de sus actividades cotidianas, familiares y laborales.

Es importante anotar que, en las preguntas referentes a las últimas cuatro semanas relacionadas con aspectos emocionales y anímicos, las respuestas reflejaron una tendencia hacia el agotamiento, el desánimo y el nerviosismo en varias personas de la población muestra, lo que está asociado a un aumento en la carga laboral desde que iniciaron en la modalidad de trabajo remoto exigido durante la pandemia.

De la población muestra, 84 personas (26,4 %) afirmaron que, algunas veces, sus problemas emocionales afectaron su desempeño en actividades de tipo laboral y personal; 62 personas (19,5 %) dijeron que, alguna vez, tales problemas las afectaron en sus actividades; por su parte, una minoría, 12 personas (3,7 %) expresaron que esa dificultad casi siempre les ocurrió y 6 personas (1,8 %) afirmaron que esto siempre les sucedió. En este sentido, se puede concluir que, en mayor o en menor medida, 164 personas de la población participante del estudio se vieron afectadas por problemas de tipo emocional (Tabla 2).

TABLA 2.
Problemas emocionales y su afectación

Problemas emocionales que afectan sus actividades	F	f
Nunca	154	48,4
Algunas veces	84	26,4
Solo alguna vez	62	19,5
Casi siempre	12	3,7 %
Siempre	6	1,8 %
N	318	100%

Por su parte, 79 personas (24,8 %) de la población muestra se sintieron nerviosas solamente alguna vez; 99 personas (31,1 %), algunas veces; 22 personas (6,9 %), casi siempre y 4 personas (1,3 %) siempre se sintieron nerviosas durante las últimas cuatro semanas del proceso del estudio. A continuación, se presenta el detalle de la información en la Tabla 3.

TABLA 3.
Nerviosismo en empleados

Estuvo nervioso	F	f
Nunca	114	35,8 %
Sólo alguna vez	79	24,8 %
Algunas veces	99	31,1 %
Casi siempre	22	6,9 %
Siempre	4	1,3 %
N	318	100 %

Análisis general

Al cruzar toda la información recolectada, se puede inferir que las personas de la población muestra, en el transcurso de su época de trabajo en casa y en confinamiento durante aproximadamente año y medio, debido a la contingencia generada por el COVID-19, tuvieron más carga laboral y, por ende, menos tiempo para realizar otras actividades (familiares, personales y de ocio), lo cual, a su vez, afectó su estado emocional, presentando síntomas de nerviosismo; todo esto quizá, por no saber cómo responder en forma adecuada ante la nueva metodología y su proceso, también, por el miedo a perder sus empleos. De hecho, 89 personas que participaron en el estudio tienen pareja e hijos por los cuales deben responder en diferentes aspectos, además de 23 personas que solamente con su ingreso tienen la responsabilidad de sus hijos.

Ahora bien, esas dificultades emocionales de las personas con alguna de estas modalidades de trabajo podrían manejarse de forma apropiada, si las empresas hicieran un seguimiento adecuado a sus empleados; los evaluaran en su salud mental y física de forma regular; les brindaran herramientas de apoyo para enseñarles cómo gestionar su tiempo en forma conveniente; les enseñaran de qué manera afrontar la presión emocional propia de su rol laboral y mentalizarlos para desarrollar actividades lúdicas o de esparcimiento que les permitiera retomar su vitalidad. Se trata de buscar que estas personas realicen ejercicios físicos adecuados, y que reduzcan conductas de riesgo tales como el consumo de bebidas alcohólicas, lo que es frecuente en este grupo de individuos.

Análisis de tipo correlacional

Al calcular la correlación mediante el r de Pearson entre las variables, la influencia del trabajo en casa durante el confinamiento, en el estado de ánimo (X) con el acompañamiento de la empresa frente a su bienestar (Y) dio un r de 0.03, lo cual indica que hay una asociación muy baja en el acompañamiento de la empresa con el estado emocional de los empleados.

Esto corrobora el planteamiento anterior acerca de que el acompañamiento de las empresas en temas de bienestar y salud de sus empleados no es el más adecuado, ya que casi todas ellas hacen un seguimiento a sus trabajadores centrado en el rendimiento laboral, en la capacitación en temas propios del trabajo en casa, teletrabajo, o trabajo remoto, pero no están dando la importancia requerida a la salud mental de sus trabajadores ni a su salud física.

DISCUSIÓN

Lo primero que se debe establecer es la legalidad de las modalidades del teletrabajo y del trabajo en casa en Colombia y otros países. “Esta es una relación laboral legítima y como tal debe ajustarse al código del trabajo y demás leyes laborales vigentes en cada país” (Santillán-Marroquín, 2020, p. 6).

Los siguientes trabajos de investigación realizados en Latinoamérica plantean situaciones en diversos frentes. Un elemento inicial y común es el planteamiento en cuanto a los beneficios y aspectos en contra del teletrabajo y el trabajo en casa, entre los cuales, autores como Osio Havriluk (2010) y Santillán-Marroquín (2020) destacan:

Ventajas

Algunas de las ventajas identificadas por las modalidades de trabajo en casa, teletrabajo o trabajo remoto son que permiten la realización de una mejor combinación de las exigencias laborales y extralaborales; la mejora de la calidad de vida y desarrollo personal; la mejora en la convivencia laboral; la mejora en el ambiente familiar; los tiempos de trabajo y libres se usan más eficientemente; los índices de accidentes por tráfico en el transporte disminuyen, así como los asuntos conexos (impacto familiar, emocional, económico y seguros de vida).

Aspectos en contra

A su vez, existen aspectos en contra de estas modalidades de trabajo, algunos de las cuales pueden ser: el sedentarismo que llega como efecto directo; el aumento de conflictos familiares; los horarios laborales ilimitados, incluidos los fines de semana; el aislamiento social; y, como parte del contexto, ambientes laborales poco aptos, lo que genera problemas de ergonomía y enfermedades ocupacionales.

En este contexto, una de las desventajas, como el aumento del horario laboral, se ratifica en la investigación de Pérez Sánchez y Gálvez Mozo (2009), quienes expresan que hay un aumento entre un 10 % y un 20 % en la jornada laboral. Otra de las desventajas a las que aluden es el aislamiento social, también Adamovic (2022) argumenta esa consecuencia.

Adicionalmente, en los aspectos relacionados con la calidad de vida en el marco de la modalidad del teletrabajo antes de la pandemia del COVID-19, se encuentran datos interesantes en la investigación titulada: “Calidad de vida laboral de teletrabajadores en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana”, en la que se destaca que el indicador del acoso laboral ha disminuido notablemente:

Con relación a los nueve componentes que conforman la Calidad de Vida Laboral de teletrabajadores, los encuestados perciben en un nivel Pobre solamente el componente de Acoso Laboral, lo que representa algo muy positivo para el entorno de trabajo de los teletrabajadores, ya que denota un índice muy bajo o casi nulo de acoso laboral. Los componentes que resultaron en un nivel bueno fueron Suficiencia en las Retribuciones y Equilibrio entre Vida y Trabajo, lo que indica una percepción en un rango promedio con respecto a las oportunidades de promoción, la equidad interna y externa de sus salarios y el balance entre familia-labor, lo que les permite la posibilidad de que asuntos urgentes y requerimientos de trabajo puedan en algún momento tomar tiempo de la familia y el ocio, desencadenado en cierto nivel de estrés. (García et al., 2008, p. 446).

Por su parte, frente al relacionamiento social en el teletrabajo, García et al., (2008) expresan que se ha modificado la forma de interacción laboral, por lo cual recomiendan avanzar en estudios cuantitativos para llegar a conclusiones avanzadas al respecto.

De otro lado, el estudio de Navas-Martín et al. (2021) describe que los trabajadores en casa durante el confinamiento y bajo las medidas sanitarias, vivieron variaciones en los hábitos relacionados con la salud, como hacer deporte (53,1 %), dormir (35,1 %), comer (22,5 %) y, en menor medida, el consumo de alcohol (10,5%) o el tabaquismo (6,2 %) se vieron alterados durante la pandemia. En menor medida la población vivió cambios en los hábitos relacionados con la salud con cifras más altas en personas mayores de 55 años. Hubo diferencias estadísticamente significativas en la variable de hábitos de fumar ($p = 0,045$).

Desde otro punto de vista, en cuanto a las ventajas del teletrabajo frente al aspecto de la salud, se indica que hay reducción de factores estresantes determinados en las dificultades de movilidad por el alto flujo vehicular y extensos recorridos a los lugares de trabajo, aspectos que repercuten en la calidad de vida de las personas (Castellanos et al., 2013).

Otras investigaciones frente al teletrabajo y trabajo en casa dan cuenta de que la productividad es positiva para la empresa, sin embargo, para el empleado los resultados no son siempre positivos, ya que se afectan aspectos como su salud, presentan estrés y merma su calidad de vida, según lo expuesto por el estudio de Higuera (2010), Escalante (2006) y Camacho Peláez e Higuera López (2013).

El aislamiento social

El aislamiento social ha sido un gran detonante, consecuencia del teletrabajo y el trabajo en casa, el cual comenzó en el primer trimestre de 2020 en todo el mundo:

Si bien este es un proceso que se estaba dando paulatinamente en el mundo entero (aunque era mucho más frecuente en países desarrollados que en aquellos en vías de desarrollo), con la llegada del COVID-19 se ha potenciado un crecimiento del teletrabajo hasta un 380 %, según estimaciones del Observatorio de la OIT (El COVID-19 y el mundo del trabajo. OIT, 2020. Segunda edición). Aunque este fenómeno ya era normal en muchos países, el crecimiento exponencial del teletrabajo a nivel global en un tiempo tan corto es uno de los cambios más significativos en el mundo del trabajo que se han producido en el último siglo. (Bello, 2020, p. 159)

Resultados de otras investigaciones

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) han adelantado investigaciones para determinar afectaciones desde los aspectos económicos, la salud y la calidad de vida. Igualmente, investigaciones particulares han ahondado en esta problemática de las que se toman los siguientes apartes:

- En la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, de acuerdo con el estudio: “El teletrabajo desde la perspectiva del bienestar económico; evidencias post COVID-19” de Vindas et al., (2021), el 88 % de los colaboradores realizan trabajo en casa por motivos de contingencia o están en teletrabajo por condiciones laborales.

- De ese porcentaje, el 86,6 % respondió que se siente a gusto con la productividad; una cantidad similar respondió sentirse a gusto con el balance familiar, la calidad de vida y el entorno social.

- A su vez, el 9,5 %, evidenció una alta afectación en la salud mental seguidos de un 7,2

- % que tuvo afectación importante, mientras que en el 83 % no se perciben niveles notables de esta anomalía.

- Por otra parte, en el artículo: “Demandas tecnológicas, laborales y psicológicas del teletrabajo durante la pandemia por COVID-19”, autoría de Rodríguez et al. (2020), se registran los siguientes datos:

- El 88,5 % manifestó aumento en el nivel de estrés.

- El 63,9 % afirma que su vida laboral se ha afectado negativamente.

- El 78 % comenta haber experimentado dificultades al dormir.

- El 78,9 % expresa problemas de ansiedad.

- El 63,4 % tuvo problemas por no ser capaces de desconectarse de las responsabilidades laborales.

- El 55,1 % indica que su calidad de vida es buena.

- En cuanto al acompañamiento por parte de las empresas se encuentran indicadores entre el 71,8 % y el 73,6 %. Esa población expresa que no siente preocupación por parte de la organización en cuanto a su seguridad emocional ni su salud mental.

Pasando a otro estudio de las características del teletrabajo debido al aislamiento por el COVID-19 en la provincia de Pichincha, en Ecuador, realizado por Bonilla García (2021), se encuentra un indicador del 78,01 % de personas que expresan sentirse a gusto, optimistas y satisfechos con el teletrabajo y la carga laboral, mientras que el 50,62 % da una respuesta frente a los beneficios de la modalidad del teletrabajo.

Por su parte, Miranda Benavides et al. (2021), en su investigación: “Teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida”, presentan un análisis cuantitativo en el que expresan que “el teletrabajo tiene influencia directa en el estado de salud de las personas; destacan entre los principales efectos manifestaciones tales como: ansiedad, insomnio y dolores musculares y, esto repercute en su calidad de vida” (p. 23). Adicionalmente, afirman que el nivel de estrés percibido es mayor que en otros momentos y que un 46 % de la población se encuentra en niveles altos de satisfacción con el teletrabajo.

Vale la pena resaltar un aspecto presentado en la investigación de Benjumea-Arias et al., (2016), quienes plantean la necesidad de contar con estrategias desde las áreas de gestión humana de las empresas para acompañar a los trabajadores en casa y teletrabajadores, pudiéndose, así, evitar el impacto negativo en la salud y bienestar de los trabajadores con efectos como el cansancio, las cefaleas, los problemas estomacales, el insomnio y los altos niveles de irritabilidad.

Para finalizar, se destacan los resultados de la investigación de Niu et al., (2021) en donde refieren los efectos en la salud mental causados por el teletrabajo en aspectos como el estado físico, el aumento en el consumo de alcohol, la tendencia a la depresión y la ansiedad, el aumento de los conflictos laborales y familiares, el estrés.

CONCLUSIONES

Es necesario mejorar el acompañamiento que realizan las empresas a los trabajadores que hicieron parte del estudio, de tal manera que se identifiquen oportunamente los problemas de salud física y mental que puedan no solo afectar su rendimiento laboral, sino también su calidad de vida. Esto se fundamenta en que casi una tercera parte de la población participante del estudio que desarrolla teletrabajo o trabajo en casa se ha sentido afectada en su salud durante la pandemia; y, si a largo plazo no se toman medidas efectivas, su calidad de vida puede verse afectada.

Adicionalmente, se evidenciaron asociaciones moderadas entre las tres variables de la salud: la variable de salud mental y la función social tienen un r de Pearson de 0,57, lo cual indica que el bienestar psicológico de las personas afecta sus relaciones con otras cercanas; y también, ese nivel de bienestar puede incidir de manera moderada en la forma como las personas realizan sus actividades cotidianas y laborales, puesto que hay un r de Pearson de 0,53 entre salud mental y rol emocional.

De igual forma, el rol emocional y la función social guardan entre sí una relación moderada ($r = 0,49$), en la medida en que las interacciones con otras personas cercanas pueden afectar el estado anímico de la población de la muestra y viceversa.

En definitiva, el acompañamiento de las empresas a las personas participantes del estudio no ha favorecido en forma significativa su salud ni les ha ayudado a reducir el riesgo de consumo de sustancias psicoactivas. De ahí, entonces, que las organizaciones deben revisar de manera rigurosa las estrategias que están utilizando para evaluar, hacer seguimiento y brindar estrategias de apoyo a sus empleados, de tal manera que puedan mejorar la forma como acompañan a sus empleados.

REFERENCIAS

- Adamovic, M. (2022). How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework. *International Journal of Information Management*, 62, 102437. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102437>
- Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. (2020). Desigualdad y descontento social: Cómo abordarlos desde la política pública. Informe económico sobre Centroamérica, Haití, México, Panamá y República Dominicana. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Desigualdad-y-descontento-socialComo-abordarlos-desde-la-politica-publicaInforme-economico-sobre-Centroamerica-HaitiMexico-Panama-y-Republica-Dominicana.pdf>
- Bello, I., y Canova, K. (2020). Mujeres trabajadoras y COVID-19: una mirada sobre cuatro problemas que ponen en riesgo su salud. *Revista Estudios Culturales*, 13(26), 157-170. http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/estudios_culturales/num26/art10.pdf
- Benjumea-Arias, M.L., Villa-Enciso, E.M., y Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73. <https://doi.org/10.22430/24223182.172>
- Bonilla García, P. C. (2021). *Estudio de las características del teletrabajo en aislamiento por el COVID-19 en la provincia de Pichincha*. [Tesis de pregrado, Escuela Politécnica Nacional, Quito, 2021]. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/21576>
- Camacho Peláez, R. H. e Higuera López, D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión*, (35), 87-118. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/6113>
- Castellanos, Y. S., Sánchez, S. E. y Santana, A. M. (2014). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 14(1), 57-72. <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/CHP/article/view/1345>

- Escalante, Z., Cendros, J. y Urdaneta, E. (2006). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado de Zulia. *Revista Gaceta Laboral*, 12(2), 232-266. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972006000200004&lng=es&tlngen
- Gallup. (2020). Is Working Remotely Effective? *Analytics & Advice About Everything That Matters*. Gallup Research Says Yes. <https://www.gallup.com/home.aspx>
- García, R. E., Guevara, M. E. y Mella, L. (2008). Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana en el año 2007. *Ciencia y Sociedad*, 33(3), 442-461. <https://doi.org/10.22206/cys.2008.v33i3.pp442-61>
- Higuera, D. (2010). Discurso dominante de la dirección: refuerzo negativo a las relaciones humanas. *Innovar*, 20(36), 67-78. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/29087>
- Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. 16 de julio de 2008. D.O. No. 47052
- Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. 12 de mayo de 2021. D.O. No. 51672.
- Ley 2121 de 2021, por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones. 3 de agosto de 2021. D.O. No. 51755.
- Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral. 6 de enero de 2022. D.O. No. 51909.
- Miranda Benavides, K., Prendas Aguilar, G., y Miranda Benavides, Y. (2021). El Teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida. *Revista Nuevo Humanismo*, 9(1), 20. <https://doi.org/10.15359/rnh.9-1.1>
- Navas-Martín, M. Á., López-Bueno, J. A., Oteiza, I. y Cuerdo-Vilches, T. (2021). Routines, Time Dedication and Habit Changes in Spanish Homes during the COVID-19 Lockdown. A Large Cross-Sectional Survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 12176. <https://doi.org/10.3390/ijerph182212176>
- Niu Q., Nagata T., Fukutani N., Tezuka M., Shimoura K., Nagai-Tanima M. y Aoyama T. (2021). Health effects of immediate telework introduction during the COVID-19 era in Japan: A cross-sectional study. *PLoS ONE* 16(10), e0256530. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0256530>
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2000). Global Forum for Health Research: the 10/90 Report on Health. Geneva.
- Organización Mundial de la Salud. (2020) *Reporte de situación N.º 15: Nuevo Coronavirus (2019-nCoV)*. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200204-sitrep-15-ncov.pdf?sfyrs-n=88fe8ad6_2
- Organización Panamericana de la Salud. (2020) *Actualización epidemiológica: nuevo coronavirus (2019-nCoV)*; https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=coronavirus-alertas-epidemiologicas&alias=51567-5-de-febrero-de-2020-nuevo-coronavirus-ncov-actualizacion-epidemiologica-1&Itemid=270&lang=es
- Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral. Revista Venezolana*, 3(5), 93-109. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/index.htm>
- Pérez Sánchez, C. y Gálvez Mozo, A. (2009). El Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Revista Athenea Digital*, (15), 57-70. <https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/130689>
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C. y Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3).
- Rodríguez, A., Cruz-Santos, A. y González-Rivera, J. A. (2020). Demandas tecnológicas, laborales y psicológicas del teletrabajo durante la pandemia por COVID-19. *Ciencias de la Conducta*, 35(1), 157-178. <https://cienciasdelaconducta.org/index.php/cdc/article/view/33>

- Santillán-Marroquín, W.** (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 65. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>
- Sroka, A.** (12 January, 2018). Is telecommuting the future of business. viii International Scientific Conference. *Analysis of International Relations 2018*. Methods and Models of Regional Development. Winter Edition (pp. 147-153).
- Venegas Tresierra, C. E. y Leyva Pozo, A. C.** (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Rev. esp. Salud Pública*, 94, e202010112. https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202010112.pdf
- Vindas Chaves, R. M., Villegas Barahona, G. y Mora-Umaña, A. M.** (2021). El teletrabajo desde la perspectiva del bienestar económico; evidencias post covid-19, Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, febrero 2021. *Educación Superior*, (31). <http://portal.amelica.org/ameli/journal/499/4992368007/html/>