

Fundamentación de un instrumento de evaluación para selección de empleados en modalidad
de teletrabajo

Mariana Bello Dávila

Daniel Enrique Duarte Téllez

Juan Manuel Lizarralde Cárdenas

Dirigido Por:

Jairo Ángel Jaramillo

Psicólogo



Universidad Santo Tomás

División de Ciencias de la Salud

Facultad de Psicología

Bogotá

2023

Agradecimientos

En primer lugar, quisiera agradecer a Dios por traerme hasta este punto de mi vida, donde he aprendido, he llorado y reído en esta etapa universitaria, a mi familia por animarme y darme consejos cuando sentía que no podía más; a mis compañeros y amigos de tesis, por las risas, el compromiso y esfuerzo puesto en este trabajo. Finalmente quiero agradecer a todos los profesores que nos apoyaron y dieron su consejo para mejorar cada día y en especial a nuestro director de tesis, Jairo Ángel por invertir su tiempo y darnos su apoyo en todo momento.

Mariana Bello Dávila

Quiero agradecer a mi familia y mis amigos, por el apoyo moral que me dieron, ya que, me animaron y motivaron a sacar adelante este proyecto aun cuando me encontraba desanimado, triste y estresado. Quiero agradecer a mis compañeros y amigos Mariana y Juan Manuel por la paciencia, compromiso y disciplina que tuvieron para sacar este proyecto adelante. Por último, pero no menos importante, quiero agradecer a Jairo Ángel por la disposición y actitud que tuvo con nosotros en el desarrollo de este proyecto.

Daniel Enrique Duarte Téllez

Me gustaría agradecerles a todas las personas que influyeron el desarrollo de esta investigación; comenzando por el apoyo incondicional recibido por mi familia, por los consejos brindados por mis compañeros y amigos, en especial a los integrantes de mi grupo Mariana y Daniel; por la paciencia tan grande que tuvieron conmigo y su sentido del compromiso. Adicionalmente, le agradezco a todos los docentes que ofrecieron su guía y conocimientos para la construcción de este proyecto; especialmente a al docente supervisor y al jurado por su atención al detalle e inspirarme a siempre ser un poco mejor. Por último, le doy gracias a las personas que, a pesar de ya no estar aquí; dejaron una parte de ellos en mí, que siempre me impulso a ser un poco mejor cada.

Juan Manuel Lizarralde Cárdenas

Índice

Agradecimientos	2
Resumen	8
Introducción	10
Justificación.....	11
Problematización.....	23
Objetivos	33
Objetivo General	33
Objetivos Específicos	33
Marcos de Referencia.....	34
Marco Disciplinar.....	34
Organizaciones (Personas - Producción)	34
Psicología Organizacional y del Trabajo	36
Contexto Histórico de la Psicología Organizacional y del Trabajo.....	37
Factores Psicosociales del Trabajo.....	39
Selección y Evaluación.....	42
Teletrabajo.....	46
Psicometría.....	47
Marco Paradigmático	50
Marco Legal	52
Modalidades de Trabajo	56
Contrato de Trabajo.....	57
Contrato Psicológico	59

Marco Multidisciplinar.....	62
Salud Ocupacional - Seguridad y Salud en el Trabajo.....	62
Ergonomía	63
Derecho	65
Marco Epistemológico	67
Metodología	70
Método	70
Participantes	71
Estrategias Investigativas	73
Procedimiento	74
Fase I: Preparatoria y Recopilación:	74
Fase II: Descriptiva, Analítica e Interpretativa:	75
Fase III: Divulgación y Publicación:.....	77
Consideraciones Éticas.....	78
Resultados	79
Definición del Constructo	79
Definición de Categorías y Subcategorías	80
Resultados Poblacionales	89
Resultados Generales	92
Resultados Específicos	107
Análisis de Resultados	123

Definición del Constructo	123
Factores Favorecedores o no en el Ejercicio del Teletrabajo	125
Competencias Necesarias para la Modalidad del Teletrabajo.....	134
Conclusiones	138
Aportes, Alcances, Limitaciones y Sugerencias	141
Aportes	141
Alcances y Limitaciones	143
Sugerencias	144
Referencias	145
Anexos.....	163

Lista de Tablas

Tabla 1 Delegación de Diversas Tareas en una Organización	34
Tabla 2 Leyes y Estatutos del Teletrabajo	545
Tabla 3 Algunas Definiciones Contrato Psicológico	60
Tabla 4 Definición de Categorías Generales.....	81
Tabla 5 Subcategorías de las Macrocompetencias Principales	82
Tabla 6 Componentes de las Macrocompetencias	83
Tabla 7 Subcategorías de Factores	85
Tabla 8 Subcategorías Síntomas Salud Física.....	87
Tabla 9 Subcategorías Síntomas Salud Mental	87
Tabla 10 Definición de Beneficios para el Teletrabajador y para la Organización	878

Tabla 11 Definición de Aspectos Perjudiciales para el Teletrabajador y para la Organización	88
Tabla 12 Competencias para Teletrabajar Encontradas en cada Texto.....	92
Tabla 13 Factores del Teletrabajo Encontrados en cada Texto.....	94
Tabla 14 Influencia del Teletrabajo en la Salud Física en cada Texto.....	96
Tabla 15 Influencia del Teletrabajo en la Salud Mental en cada Texto	99
Tabla 16 Beneficios del Teletrabajo en cada Texto	101
Tabla 17 Aspectos Perjudiciales del Teletrabajo en cada Texto	103
Tabla 18 Cantidad de Competencias Encontradas	107
Tabla 19 Cantidad de Resultados Factores Encontrados	110
Tabla 20 Cantidad de Síntomas Encontrados en la Salud Física	114
Tabla 21 Cantidad de Síntomas Encontrados en la Salud Mental	116
Tabla 22 Cantidad de Beneficios Encontrados	118
Tabla 23 Cantidad de Aspectos Perjudiciales Encontrados	121
Tabla 24 Aspectos Comunes y Diferencias para llegar a una Definición Propia	123

Lista de Figuras

Figura 1 Modelo de un Sistema de Administración de Recursos Humanos y los Principales Desafíos de su Entorno.	199
Figura 2 Procesos y Subprocesos en el área de RH	200
Figura 3 Los Cinco Procesos Básicos en la Gestión de Recursos Humanos ¡Error! Marcador no definido.0	
Figura 4 Artículos por Año de Publicación.....	89
Figura 5 Tipo de Documento de cada Texto	900

Figura 6 Categorías Abarcadas por cada Texto	90
Figura 7 Motor de Búsqueda Utilizado para cada Texto	91
Figura 8 Porcentajes de Competencias Encontradas.....	1077
Figura 9 Porcentajes de Factores Encontrados.....	1099
Figura 10 Porcentaje de Síntomas de la Salud Física Encontrados	113
Figura 11 Porcentaje de Síntomas de la Salud Mental Encontrados.....	1155
Figura 12 Porcentaje de Beneficios Encontrados.....	1188
Figura 13 Porcentaje de Aspectos Perjudiciales Encontrados	120
Figura 14 Resumen de las Categorías, con Énfasis en Competencias	1344

Lista de Anexos

Anexo 1 Matriz de datos	163
-------------------------------	-----

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal generar bases teóricas que sustenten la construcción de un instrumento de evaluación para uso en procesos de selección de empleados en la modalidad de teletrabajo, el cual surge a partir de un análisis documental bajo el paradigma hermenéutico-interpretativo. Se analizaron 60 artículos publicados entre 2017 y 2022, estableciendo categorías de análisis, que se denominaron macrocompetencias, entre las cuales, las competencias que más se destacaron fueron: personal (autoconfianza, automotivación, adaptabilidad) transversal (planificación y organización, comunicación eficaz) y organizacional (habilidades mediáticas), a partir de las cuales se seleccionaron las categorías de análisis necesarias para una estructura de prueba de un instrumento de medición en modalidad de teletrabajo. En el desarrollo de esta investigación, se encontró que el teletrabajo trae más aspectos favorecedores para los teletrabajadores que para las organizaciones. Finalmente, los factores más representativos para la modalidad del teletrabajo, fueron: el clima laboral adecuado en cuanto al aumento de productividad del trabajador; lo económico en relación con la disminución de costos; y la familia en cuanto al aumento del conflicto entre familia - trabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, teletrabajador, competencias, instrumentos de medición, factores.

Abstract

The main objective of this research is to generate theoretical bases that support the construction of an evaluation instrument for use in employee selection processes in the teleworking modality, which arises from a documentary analysis under the hermeneutic-interpretative paradigm. 60 articles published between 2017 and 2022 were analyzed, analysis categories, which were called macro-competences, among which, the competences that stood out the most were: personal (self-confidence, self-motivation, adaptability), transversal (planning and organization, effective communication) and organizational. (media skills), from which the analysis categories necessary for a test structure of a measurement instrument in teleworking modality were selected. In the development of this research, it was found that teleworking brings more favorable aspects for teleworkers than for organizations. Finally, the most representative factors for the teleworking modality were: the adequate work environment in terms of increased worker productivity; economics in relation to cost reduction; and the family in terms of the increase in the conflict between family - work.

Keywords: Telework, teleworker, competencies, measurement instruments, factors.

Introducción

En los últimos años, la modalidad del teletrabajo ha crecido exponencialmente, como lo declara el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2022) donde se aprecia que 4 de cada 10 entidades, ya ejercen el teletrabajo en Colombia. Así mismo, esta modalidad aparte de implementarse en el sector privado; ha surgido un interés en los servidores públicos; puesto que actualmente el 53% de los empleados trabaja desde casa, el 41% teletrabaja y el 6% realiza trabajo remoto. Esto ha generado que incrementen las capacitaciones y formaciones para los empleados, con el fin de fortalecer sus competencias en TIC, habilidades laborales y gestión de cambio; por ello, el 74% de las instituciones, capacitó a sus trabajadores en competencias TIC, para ejercer su rol como teletrabajador y el 77% de entidades, generaron contenidos propios para la formación y capacitación en el teletrabajo.

A partir de lo anterior, surge gran interés en la forma de evaluación de un futuro aspirante para la modalidad del teletrabajo, ya que como anteriormente se menciona, hasta el momento existen sólo capacitaciones y formaciones para el teletrabajador. De acuerdo con esto, la presente investigación describirá las bases teóricas que sustentarán la necesidad de un instrumento de evaluación para el proceso de selección en la modalidad de teletrabajo, teniendo en cuenta aspectos como: un constructo propio del teletrabajo, factores favorecedores o no favorecedores de este y las competencias necesarias que requiere un candidato para la modalidad del teletrabajo.

Justificación

Esta investigación se centrará en analizar y generar las bases teóricas que fundamenten el contenido necesario para una prueba psicométrica o test de selección que permita evaluar las competencias que debe tener un candidato en el proceso de selección cuando aplica a un cargo en modalidad de teletrabajo. Por lo anterior, es necesario mencionar y abordar algunas temáticas con las cuales se justificará la importancia, pertinencia y relevancia de esta investigación.

Legalmente, el trabajo se define en el Artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente forma: “Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Ministerio de Protección Social, 2011, párr. 5).

No obstante, el trabajo va más allá de esto, Alcover de la Hera et al. (2015) mencionan que el concepto del trabajo se ha transformado y reconfigurado a lo largo de la historia, permitiendo de esta manera su evolución a raíz de las influencias de condiciones sociales, históricas, culturales, políticas y tecnológicas. En ese orden de ideas, se entiende que el trabajo tiene una dimensión psicosocial al ser comprendido como una construcción social en la que hay intercambios dialógicos y simbólicos en los que se establecen acuerdos en relación con los valores y creencias compartidas. Lo anterior, quiere decir que los hechos, los objetos, las experiencias, los procesos y los significados no se establecen por sí mismos, sino que se construyen en relación con otros, en los distintos contextos de relación en los que interactuamos. En ese sentido, el trabajo y todo lo que se asocia con este, es decir; las actividades que se realizan, su contenido, el significado que tiene para las personas, el valor que se le da, el estatus - reconocimiento que este ofrece en la sociedad, el papel que ejerce en la vida de las personas y en

la sociedad, son el resultado de esos procesos de intercambio dialógico, en relación a las interpretaciones y negociaciones de creencias y valores que se dan en el contexto del trabajo y que a su vez construyen dicha realidad.

Complementado el párrafo anterior, Blanco (1995) entiende que el aspecto psicosocial, se consolida como la interdependencia entre el mundo personal, subjetivo, psicológico, los hechos sociales y las relaciones; puesto que la persona y el ambiente configuran una situación total, es decir; un espacio vital psicológico conformado por elementos sociales, físicos, personales, entre otras; cuya interrelación configuran un evento comportamental.

En ese orden de ideas, los hechos, lo interactivo, lo relacional y los procesos que provienen de las relaciones que se establecen entre las propiedades de los individuos y los fenómenos sociales conforman lo psicosocial.

Ahora bien, en lo que respecta a la psicología del trabajo Peiró et al. (1996) han trabajado el aspecto psicosocial para el trabajo. Ellos refieren que el trabajo es concebido como un fenómeno importante en la sociedad y en la vida de las personas, textualmente definen el trabajo de la siguiente forma: “Una realidad psicosocial fruto de la interacción de las personas que lo realizan en el seno de un marco social” (p. 150).

De acuerdo con lo anterior se puede afirmar que el aspecto psicosocial del trabajo se compone por un carácter individual y colectivo, conformado por las interacciones, los modos de significar, de vivir, etc.

En ese sentido, los aspectos psicosociales del trabajo son: identidad social y personal, realización personal, estatus, entre otras.

Al centrarse en el teletrabajo como tema principal de la presente investigación, el Congreso de Colombia (2008) mediante la Ley 1221 de 16 de julio de 2008 en el Artículo 2 define el teletrabajo del siguiente modo:

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. (párr. 2)

La ley colombiana establece tres modalidades de teletrabajo, las cuales se definen según los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador. Dichas modalidades son: suplementario, autónomo y móvil.

En lo que respecta a las afecciones del teletrabajo en la salud mental de los trabajadores, Bueno (2020) especialista en seguridad y salud en el trabajo, refiere que, aunque el teletrabajo disminuye algunos riesgos laborales, puede aumentar la probabilidad de tener una enfermedad mental. Dicho autor menciona factores de riesgo psicosocial tales como: el ritmo de trabajo y las altas cargas laborales, la percepción de tener que estar disponible todo el tiempo y en todo lugar, las largas jornadas laborales, la escasa autonomía y control sobre las tareas y las conductas de ciberacoso, pueden afectar negativamente la salud mental de los trabajadores, ocasionando afecciones psicológicas como el síndrome de burnout, estrés e incluso depresión. En relación con el estrés laboral y otras afecciones de tipo mental, muchas veces se puede somatizar a través de síntomas fisiológicos como problemas gastrointestinales, inmunológicos o cardiovasculares.

Añadido a lo anterior, se encontró que el teletrabajo puede traer efectos a nivel emocional, como, por ejemplo: irritabilidad, percepción de soledad, frustración, afectaciones en el sentimiento de autoeficacia y autocontrol, cansancio, falta de equilibrio entre la vida laboral y

familiar y adicción al trabajo (Arias et al. 2020; Restrepo y Mesa, 2021). De igual forma, la carga mental en el trabajo puede traer como consecuencia fatiga mental, estrés laboral, insomnio, cefaleas, depresión, ausentismo, alteraciones en el apetito y afectaciones en las relaciones sociales (Carrera y Gamboa 2021). Esto puede tener un impacto en los niveles de estrés, originando desmotivación laboral e interferencia en el desarrollo personal y familiar de los teletrabajadores (Chisco et al.,2020).

Adicionalmente, Amsellem (2022) expone que uno de los riesgos del teletrabajo es el aislamiento social, lo que posteriormente puede repercutir en la psique de los trabajadores conduciendo a sentimientos de soledad, irritabilidad, depresión y sentimientos de culpa. Lo anterior, se complementa con la planteado por Alonso y Cifre (2002) al plantear que el experimentar altos niveles de estrés puede conllevar a respuestas fisiológicas o psicológicas asociadas, afectando significativamente la salud, la calidad de vida y el bienestar de quienes lo padecen, como también puede conllevar a comportamientos desadaptativos como comer en exceso, fumar, abuso de fármacos y el incremento de consumo de alcohol u otras sustancias.

Por otra parte, en cuanto a los beneficios del teletrabajo, se encontraron varios estudios que mencionan el aumento de la productividad. Por ejemplo, Hernández (2021) propone que el teletrabajo y el uso de tecnologías incrementa la comodidad de los empleados, lo que permite alcanzar mayores niveles de productividad; complementando lo anterior, Mokhtarian (1998) expone que el teletrabajo es una alternativa moderna que permite solucionar distintos inconvenientes de tipo productivo, laboral y personal, lo que facilita la productividad, eficiencia y eficacia de los empleados que trabajan en esta modalidad. Algunos de ellos son la reducción de costos y la posibilidad de que los empleados puedan equilibrar su vida familiar y laboral.

Sumado a lo anterior, Orejuela et al. (2022) mencionan que el teletrabajo puede ser beneficioso para las empresas, puesto que les ha permitido tener un mejor aprovechamiento de las tecnologías de comunicación y TIC, lo que trae cambios significativos en la eficiencia y competitividad del negocio. Así mismo, se ha encontrado que dicha modalidad permite alcanzar mayores niveles de productividad, mejorando así el rendimiento laboral. Igualmente, (Agudo 2014; Lourdes 2001) señalan que al trabajar por objetivos y no por un horario determinado, hay flexibilidad en la operatividad de la empresa, lo que permite que haya disminución de ausencias laborales en la organización. En lo que concierne a los beneficios del teletrabajo para el teletrabajador, estos autores encontraron que este permite que los empleados tengan un mejor manejo del tiempo, autonomía y libertad en su forma de trabajar, la oportunidad de conciliar la vida laboral y personal y finalmente reducir los costos de desplazamientos y alimentación.

Por su parte, Orejuela et al. (2022) indican que algunos de los beneficios que tiene el teletrabajador son: la flexibilidad de horarios, la posibilidad de incrementar nuevas competencias en el desempeño de tareas con el uso de TIC, el desarrollo de competencias para trabajar en equipo, la sensación de crecimiento profesional (debido a la flexibilidad laboral que tienen los empleados, lo cual les permite prestar servicios profesionales y asesorías empresariales), la posibilidad de atender los asuntos y dilemas familiares como las necesidades personales.

En contraste con lo anterior, Pérez y Gálvez (2009) afirman que uno de los beneficios del teletrabajo es la libertad, no obstante, dicha libertad lleva consigo mayor responsabilidad de emplear el tiempo correctamente para equilibrar las demandas familiares, laborales y personales. Por lo cual, el teletrabajo puede ser beneficioso, pero a la vez puede ser perjudicial, puesto que, si no se tiene una buena administración del tiempo, se puede terminar trabajando de más.

Por su parte, Contreras et al. (2020) plantean que el teletrabajo permite el desarrollo de un buen rendimiento laboral, satisfacción laboral de los empleados, reducción significativa de estrés y un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, lo cual se traduce en mayor productividad en el teletrabajo. Además, el Ministerio del Trabajo (2017) refiere que el teletrabajo motiva al uso y desarrollo de nuevas tecnologías, aumenta la productividad de los empleados en un 23 %, reduce los costos del mantenimiento de oficinas y lugares de trabajo, reduce el estrés producido por el tráfico y reduce la contaminación ambiental. Complementando lo anterior, Vicente et al. (2018) afirman que el teletrabajo aumenta la satisfacción de la vida y esto mejora la productividad. Así mismo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MINTIC, 2020) señala que el teletrabajo aumenta los niveles de productividad, lo que equivale a mayor cantidad de ingresos para la organización. Esto a su vez, permite que se tenga mayor control y un seguimiento constante de las tareas programadas por medio de herramientas tecnológicas. Esto quiere decir que gracias a que el teletrabajo permite mantener el equilibrio entre la vida laboral y personal, los empleados tienen una mayor calidad de vida, lo que implica mayor productividad. Por su parte, Bloom et al. (2013) frente a la incógnita de si el teletrabajo aumenta o disminuye la productividad en los empleados, en el 2015 se realizó un experimento donde la mitad de los empleados trabajaba por la modalidad de teletrabajo y la otra mitad no. Los resultados indicaron que la productividad de los empleados que teletrabajan fue un 13% mayor que los demás empleados que no trabajaban por esta modalidad, disminuyendo así los índices de rotación y aumentando la satisfacción de los empleados. El estudio de Valero et al. (2019) refuerza este concepto añadiendo que la productividad en el teletrabajo no disminuyó antes ni después de la pandemia generada por el COVID – 19. De igual modo, Sánchez et al. (2019) exponen que el teletrabajo es una modalidad de trabajo que incluye a individuos,

colectivos marginados, desprotegidos o sin oportunidades de empleo, de lo cual su propósito es aumentar la productividad e incrementar la calidad de vida del trabajador.

En cuanto a los aspectos negativos y/ o perjudiciales del teletrabajo, Agudo (2014) menciona los siguientes aspectos: el aislamiento social, la disminución del trabajo en equipo, la falta de espacios apropiados para teletrabajar y el riesgo que esto representa para las relaciones familiares.

Por su parte, Pérez (2010) encontró que el teletrabajo invisibiliza al teletrabajador en la organización, ya que no hay espacios de interacción donde pueda mostrar o resaltar sus logros, lo que a su vez puede traer una sensación de estancamiento y crecimiento profesional.

Complementado las ideas anteriores, Orejuela et al. (2022) afirman que algunas desventajas del teletrabajo para los empleados son:

- La disponibilidad total del empleado y la respuesta inmediata que este debe dar cuando la empresa solicita información o requiere alguna demanda específica, lo que ha llevado a los empleados a invertir más de tiempo de trabajo de lo que indica su jornada laboral.
- La falta de balance diferenciado entre su vida familiar y laboral, lo que posteriormente acarrea en una sensación de aislamiento.
- Los distractores sociales, como lo son: la familia, ruidos y la aparición de eventos que puedan desconcentrarlos de sus actividades laborales.
- La falta de supervisión y control, con respecto a las disposiciones de seguridad y medio ambiente adecuados, para que los teletrabajadores puedan desarrollar su trabajo en condiciones óptimas.

Mientras que una de las desventajas del teletrabajo para las empresas, es la falta de compromiso de los empleados con los tiempos de entrega, lo que incide en un bajo rendimiento laboral que atañe negativamente en los objetivos organizacionales.

En lo que concierne a la gestión de talento humano, Alcover de la Hera et al. (2015) afirman que se deben tener en cuenta diversos factores que permiten realizar una buena gestión, entre los cuales podemos encontrar los procesos de incorporación, mantenimiento y salida de una persona en la organización. Conviene señalar que los procesos de incorporación están conformados por: la planificación del personal, análisis y diseño de puestos de trabajo, el reclutamiento, la selección de personal y la integración; así mismo, se pueden encontrar variables psicosociales como la motivación, el contrato psicológico y la identidad laboral. De la misma manera, se aprecia que los procesos de salida están compuestos por: procesos voluntarios e involuntarios de salida de la organización u otros procesos de salida; donde se encuentran variables psicosociales como el compromiso organizacional, el contrato psicológico y la identidad laboral.

Werther y Davis (2008) proponen un modelo administración de recursos humanos en el que se tiene en cuenta, que si existen objetivos específicos, estos se relacionan con perspectivas corporativas, profesionales y sociales, donde; a través de cinco pasos específicos, se busca que la organización y las personas puedan alcanzar sus metas teniendo en cuenta parámetros éticos, legales y sociales que se deben tener en cuenta al llevar a cabo este proceso. De la misma manera, el modelo del sistema de administración de recursos humanos lo podemos observar en el siguiente gráfico:

Figura 1

Modelo de un Sistema de Administración de Recursos Humanos y los Principales Desafíos de su Entorno.



Nota. La figura muestra un modelo de administración de recursos humanos y los principales desafíos. Fuente: Werther y Davis (2008).

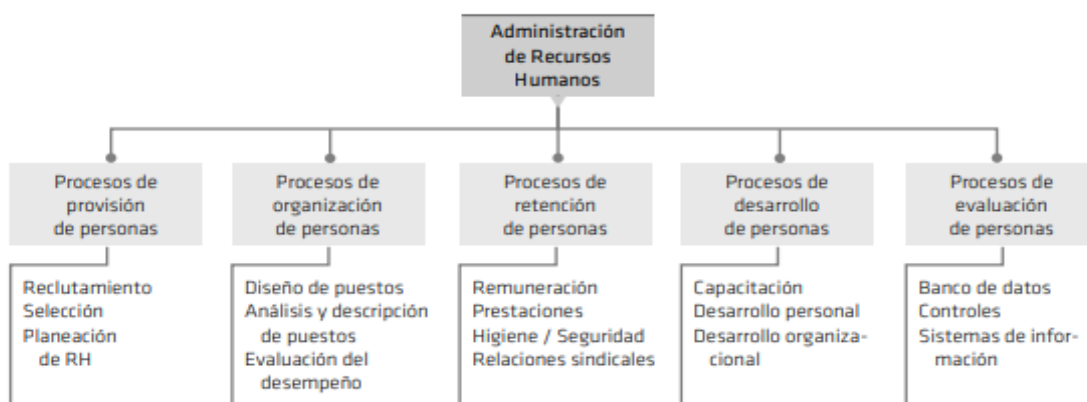
Por otro lado, Chiavenato (2011) propone un modelo de administración de recursos humanos y su proceso, como se puede observar en la figura 2 y la figura 3:

Figura 2*Procesos y Subprocesos en el área de RH.*

Proceso	Objetivo	Actividades
Atracción (o provisión)	Quiénes trabajarán en la organización	Investigación del mercado de RH Reclutamiento de personas Selección de personas
Organización	Qué harán las personas en la organización	Integración de las personas Diseño de puestos Descripción y análisis de puestos Evaluación del desempeño
Retención	Cómo conservar a las personas que trabajan en la organización	Remuneración y retribuciones Prestaciones y servicios sociales Higiene y seguridad en el trabajo Relaciones sindicales
Desarrollo	Cómo preparar y desarrollar a las personas	Capacitación Desarrollo organizacional
Evaluación	Cómo saber lo que son y lo que hacen las personas	Banco de datos/ Sistemas de información Controles – Constancia – Productividad – Equilibrio social

Nota. La figura muestra los procesos y subprocesos del área de recursos humanos. Fuente:

Chiavenato (2011).

Figura 3*Los Cinco Procesos Básicos en la Gestión de Recursos Humanos.*

Nota. La figura muestra los procesos y subprocesos del área de recursos humanos. Fuente:

Chiavenato (2011).

Dando continuidad a lo planteado por Chiavenato (2009) a las personas no se les debe considerar como un recurso para la organización, debido a que de esta manera se estaría cosificando a la persona, llegando a considerarlas como una especie de patrimonio físico. Dado

lo anterior, se considera que es mejor visualizar a las personas como si estas fueran asociadas a la organización, ya que las misma aportan competencias, conocimientos, habilidades y aún más importante; apuntan al cumplimiento de los objetivos globales de la organización, consiguiendo así que las personas sean parte del capital intelectual de la organización. Teniendo en cuenta lo anterior, dicho autor propone cinco procesos básicos que se encuentran directamente relacionados con la administración de recursos humanos dentro de una organización; los cuales son: la integración, la organización, la retención, desarrollo y las auditorías.

No obstante, los procesos de gestión de talento humano que más le interesa al desarrollo de esta investigación son el reclutamiento y selección, dado que; la selección es un proceso evaluativo que utiliza diversas tecnologías y metodologías que ayudan a escoger al candidato más adecuado en una lista de postulados o también rechazar a varios candidatos que no cumplen con los criterios que la empresa u organización buscan para ocupar la vacante. Dicho proceso, es uno de los más importantes al interior de una organización, puesto que gracias a este, se determina la eficiencia y la calidad de la empresa, por lo que se debe ubicar a las personas correctas en el lugar de trabajo donde sus competencias, habilidades y capacidades puedan desarrollarse y potencializarse en beneficio de la organización y su desempeño organizacional, lo que en consecuencia incrementará la eficiencia y productividad de la organización (Maloney 2001; Gamage 2014; Ongori y Temtime 2009).

Relacionando lo anterior con el teletrabajo, es posible que existan competencias de interés en algunas personas que sean eficientes para trabajar a distancia o desde sus hogares, pero estos aún son difíciles de identificar debido a que no hay un instrumento que evalúe estos factores.

Dicha investigación sería útil para la disciplina psicológica, puesto que permitirá identificar qué competencias se deben evaluar en un proceso de selección para el teletrabajo, a través de la recolección y análisis de textos científicos sobre el teletrabajo, con la intención de extraer información relevante y conceptual de los planteamientos relacionados con el área de la salud y las competencias; enfocándose en los aspectos psicológicos que puedan aumentar o disminuir la calidad de vida de los empleados que teletrabajan, como a su vez las competencias que deben tener las personas para esta modalidad de trabajo.

Esta investigación es importante, pertinente y útil para la población y la sociedad, porque puede brindar un acercamiento teórico de lo que es el teletrabajo, así como los factores esenciales para ejercerlo, su relación con la salud física, mental; sus beneficios y aspectos perjudiciales. En cuanto a la academia, esta investigación es útil porque amplía el panorama que se tiene del teletrabajo e invita a futuros investigadores a continuar indagando sobre el tema; además de que en un futuro se podría utilizar como fuente de información para la población universitaria o para las personas interesadas en abordar y profundizar en el tema del teletrabajo. Finalmente, en relación con la línea de investigación “Psicología, salud trabajo y calidad de vida”, esta investigación podría servir para que a futuro se desarrolle la construcción de un instrumento de selección que evalúe las competencias que debe tener un empleado para desempeñar sus actividades laborales en un espacio remoto.

Problematización

Considerando que el teletrabajo usa los mismos procesos de selección y evaluación para escoger a la persona más idónea para un cargo determinado, se requiere apoyar el proceso de selección con la evaluación de factores relacionados con las características específicas del teletrabajo. En la revisión de literatura científica, son escasas las investigaciones que están directamente relacionadas con el tema “selección para teletrabajo” un ejemplo de ello, es el estudio de Orejuela et al. (2022) en el que mencionan que la implementación del teletrabajo debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Definición de características de personas y cargos susceptibles de teletrabajo (perfil).
- Establecer políticas claras, puntuales y rigurosas frente a la modalidad que apoyen la dinámica de teletrabajadores, sus familias, líderes y compañeros.
- Identificar factores de riesgo y protectores para la modalidad.
- Procesos de selección adaptados a los perfiles requeridos para teletrabajo (cargos y personas).
- Garantizar claridad y efectividad en las tecnologías de la información y las comunicaciones a manejar.

No obstante, en dicho artículo solo menciona la necesidad de definir las características de las personas y los cargos, como la necesidad de realizar procesos de selección adaptados para la modalidad de teletrabajo, más no señala cómo debe ser un proceso de selección aplicado a esta modalidad.

Tal como se mencionó anteriormente, no son muchos los estudios que hablen sobre la selección de empleados en modalidad de teletrabajo, por tal razón, a lo largo de esta investigación se abordarán tres temáticas centrales (la selección, la evaluación y las exigencias

específicas del teletrabajo) que ayudaran a sustentar el porqué es importante que se desarrolle un instrumento con el cual se pueda evaluar las competencias comportamentales necesarias para una buena adaptación a las condiciones del teletrabajo.

Ahora bien, teniendo presente que el desarrollo del talento humano se puede enfocar en procesos de selección tradicionales o por competencias; se hará énfasis en la gestión del talento humano por competencias. Puesto que con esto se podrá establecer la efectividad de los procesos de selección, la necesidad de evaluarlos y la importancia de encontrar perfiles adecuados enfocados hacia el teletrabajo.

En cuanto a la efectividad de los procesos de selección, Ongori y Temtime (2009) indican que la función que tienen dichos procesos, es la de ubicar a las personas más idóneas en los puestos de trabajo que se ajustan de acuerdo con su experiencia, competencias y habilidades. Además, buscan mantener la eficacia y la eficiencia de la organización, asegurando y garantizando un buen desempeño organizacional. En concordancia con esta idea, Cardy et al. (2008) afirman que, sin los procesos de selección, no habría calidad en los recursos humanos de la organización, puesto que son estos los que determinan su calidad. Sin embargo, Dessler y Varela (2011) plantean que para que haya un proceso de selección exitoso y eficaz, se debe tener en cuenta los conceptos de confiabilidad y validez a la hora de evaluar a los candidatos.

De igual modo, Rubió (2016) expone que uno de los objetivos de los procesos de selección, es minimizar el margen de error cuando se contrata, debido a que, si se realiza un mal proceso de selección, esto tendría un coste alto para la organización en términos económicos, de rotación y de oportunidad. Por tal razón, las organizaciones se deben asegurar de que sus procesos de selección sean efectivos.

En ese mismo orden de ideas, Wayne (2010) afirma que la selección de un individuo que no es apto para el puesto puede llegar a ser muy costosa para la organización, por esta razón es importante asegurarse de hacer una buena contratación y un adecuado proceso de selección, en virtud de que una de las maneras más eficaces de incrementar la productividad de una organización es a través de un buen proceso de selección.

En lo que concierne a la necesidad que se tiene de evaluar dentro de un proceso de selección, Alles (2010) menciona que se debe identificar cuál de los perfiles presentados se asemejan más al cargo solicitado por una organización, ya que es crucial que una organización cuente con una técnica, procedimiento o método que le permita evaluar su proceso de selección, esto permite reconocer de una manera más eficaz las diferencias entre el perfil requerido y el perfil descrito por un candidato.

En relación con lo anterior, Dessler y Varela (2011) mencionan que evaluar durante un proceso de selección, es importante debido a que se pueden presentar situaciones que perjudiquen a una organización tales como: desarrollo ineficaz o errado de responsabilidades laborales, conductas de absentismo laboral, robo y vandalismo de parte de los trabajadores hacia sus empleadores, situaciones de agresión física o consumo de sustancias ilícitas. También se menciona que la realización de estos procesos de selección y evaluación demandan un costo para la organización, por esto dichos procesos deben ser confiables y válidos.

En lo que respecta a la necesidad de contar con perfiles adecuados para el teletrabajo, se encontró que hoy en día las empresas, instituciones y compañías (ya sean privadas o públicas), deben asegurarse de que sus empleados (aparte de tener conocimientos en el área laboral), tengan las capacidades, competencias, destrezas, valores o habilidades necesarias, para ejercer el futuro cargo; puesto que estas les permiten enfrentarse a los retos de una mejor manera. Al momento de

buscar perfiles para el cargo solicitado y las habilidades necesarias para este, una buena alternativa es la implementación de la gestión de perfiles por competencia (García, 2017). De acuerdo con lo anterior, Pereda et al. (2003) señalan que los “perfiles de puesto” ayudan a identificar y a definir las funciones que acarrea el empleado de acuerdo con su cargo, con base a esto se logra precisar lo que la empresa quiere o espera del futuro candidato. Posteriormente, esto le permite a la empresa desarrollar unos planes de capacitación, donde se vea reflejado la mejora y fortalecimiento en las áreas débiles del empleado (según al cargo que ejerce), para que a futuro incremente esas cualificaciones necesarias para desempeñar su cargo óptimamente. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011), los teletrabajadores deben contar con las siguientes características: autocontrol, proactividad, iniciativa, seguridad, capacidad de tomar decisiones, capacidad de proceder solo sin necesidad de una supervisión, capacidad de adaptarse rápidamente a situaciones de cambio.

Sumado a lo anterior, Orjuela et al. (2022) exponen en uno de sus estudios de caso, que los teletrabajadores deben contar con características individuales (competencias en este caso) como lo son la disciplina, la responsabilidad, el buen manejo del tiempo, la responsabilidad y el manejo de herramientas tecnológicas son indispensables para el ejercicio del teletrabajo.

Además, el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (2018) señala que el teletrabajador debe desarrollar y/o mejorar las habilidades y aptitudes respecto a la organización, planificación del cargo y el buen manejo de la información y comunicación.

En cuanto a la relación que hay entre la selección y evaluación, se encontró que para que haya una buena contratación, la selección y evaluación son factores que se deben tener en cuenta, tal como Pazmiño (2014) sugiere, la selección de personal ayuda a la organización a comparar las cualidades de cada candidato con las exigencias que tiene el cargo, y a excluir los candidatos

que carecen de las habilidades necesarias para el puesto o que puedan obstruir en el desempeño y la efectividad de la empresa, ya que posiblemente al no tener un buen desempeño en el cargo, esto generaría efectos negativos a la organización. Para esto, es necesaria una buena evaluación, ya que las organizaciones a través de distintos métodos de evaluación se enfocarán en averiguar si el futuro aspirante al cargo, se adecua al puesto o no; además de comprobar las capacidades, destrezas y habilidades que tiene el futuro aspirante.

En contraste con lo anterior, Castellanos (2018) menciona que no existen unos indicadores específicos que den cuenta de las competencias necesarias para teletrabajar, entendiendo así que en un proceso de gestión de talento humano para una organización, es importante realizar procesos de selección y evaluación de calidad que permitan determinar cuáles podrían ser los posibles factores que se podría considerar como futuras características para realizar un proceso adecuado donde el reclutamiento, la selección y la evaluación del mismo, sea mucho más riguroso y este enfocado al teletrabajo. En cuanto al concepto psicosocial del teletrabajo, no se encontraron estudios específicos que planteen cómo se entiende dicho concepto, según lo mencionado por el autor. Sin embargo, es importante recordar que el teletrabajo es una modalidad de trabajo y, por lo tanto, este posee algunas características que lo diferencian de otras modalidades de trabajo.

Por otra parte, Castañeda y Saldarriaga (2000) plantean que el concepto psicosocial del trabajo se puede entender desde los siguientes aspectos:

El trabajo es:

- Un medio para poder acceder a circuitos de producción y consumo, lo que deriva en una mayor o menor autonomía financiera.

- Una actividad económica que se ha realizado en contextos socio históricos, por ende, desde ahí este se entiende como un organizador del tiempo cotidiano y de actividades grupales, personales, comunitarias y personales.
- Una actividad que se realiza con otros, por ende, implica contextos de socialización colectiva y organizacional.
- Un medio que establece realidades sociales, dado que es una fuente de roles sociales, estatus, identidad, poder y reconocimiento.
- Una actividad económica compromete una serie de conocimientos, habilidades y destrezas que promueven el desarrollo de las aspiraciones, expectativas o proyectos de las personas.

Comprendiendo estos aspectos psicosociales del trabajo como un organizador social y una actividad económico - productiva, este se convierte en un referente ontológico muy relevante al no solamente entendernos como humanos únicamente, sino como personas y/o sujetos.

Dichos interrogantes derivan a uno de los propósitos más importantes de la Psicología en términos históricos, ya que tiene que ver con posibles explicaciones, teorías sobre las experiencias y el sentido de vida para las personas.

Dando continuidad a la idea anterior, se habla en primera instancia del significado y valor del teletrabajo, entendiendo que el trabajo es importante para cada persona. Además de los beneficios que se pueden obtener de la organización y la sociedad por teletrabajar, en otras palabras, el marco de expectativas, creencias ligadas al desempeño del rol laboral y las recompensas que se pueden obtener de este, por ejemplo: estatus, prestigio, satisfacción, etc. Así mismo, como las proyecciones profesionales y/o laborales de los empleados; son factores que permiten entender el valor que las personas le atribuyen al teletrabajo, dando respuesta a los interrogantes del porqué y para qué las personas teletrabajan.

Igualmente, Bustos (2012) menciona, los componentes de las rutinas y el uso de objetos, lo que se entiende como lo que las personas hacen y la forma en que lo hacen, en los espacios que usan para teletrabajar, es decir; la forma en que utilizan los espacios, objetos y artefactos cuando ejecutan su actividad laboral.

En lo que concierne a los orígenes del teletrabajo Golden et al. (2008) refieren que, en la actualidad, el desarrollo y la innovación de la tecnología ha permitido a muchos empleados desvincularse del lugar físico de trabajo, lo que posibilita realizar tareas fuera de un entorno de oficina tradicional. Korte y Wynne (1996) plantean que el teletrabajo es practicado por la mayor parte del mundo, además Society for Human Resource Management Foundation (SHRM, 2001) menciona que el teletrabajo crece al menos un 11% anualmente.

También es importante resaltar lo mencionado en 1973 por el científico de la Nasa Jack Nilles, cuando Estados Unidos pasaba por una crisis petrolera y de contaminación. Jack mencionaba que era mucho mejor “enviar el trabajo al trabajador, en lugar del trabajador al trabajo”. Disminuyendo así, los desplazamientos de los trabajadores y a su vez; poder minimizar la contaminación de ese tiempo (Bertel, 2019).

Adicionalmente, Baruch (2000) afirma que, aunque antes se restringía a los trabajadores, administrativos y/o domiciliarios aplicar esta modalidad, actualmente es muy común que los empleados trabajen a distancia, y que las empresas integren distintos programas en los que algunos días de la semana laboral trabajen bajo esta modalidad. No obstante, Bailey y Kurland (2002) sugieren que el teletrabajo mejora el desempeño laboral y reduce la rotación. En contraste con lo anterior, Vega y Brennan (2000) sugieren que el aislamiento laboral posiblemente es un obstáculo para los empleados, ya que se sentirían en un ambiente que los excluye de las interacciones de la oficina.

Actualmente, el teletrabajo ha venido creciendo exponencialmente, esto se puede apreciar por la encuesta de la red de expertos de la SST del G20 realizada a 12 países, en donde se concluyó que las empresas utilizaron la modalidad de teletrabajo en un 82%, la formación de trabajadores pasó a la virtualidad a un 64% y las reuniones o comités corporativos alcanzaron un 82%. Todo esto a raíz de eventos históricos como una pandemia por COVID-19 (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

Complementando lo anterior, el cuarto estudio de penetración del teletrabajo en empresas colombianas, realizado por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría para el año 2018, arrojó cifras donde se indica que del año 2012 al año 2018 los teletrabajadores en Colombia se han multiplicado por cuatro, tal como se muestra en el siguiente párrafo:

Este estudio, que se realiza cada dos años, ha mostrado un crecimiento constante: multiplicamos por cuatro el número de teletrabajadores en el país, pasando de 31.553 en el 2012 a 122.278 este año. Además, triplicamos el número de empresas que implementan esta modalidad, al pasar de 4.292 a 12.912 en el mismo periodo. J. Rozo (Comunicación personal, 18 de agosto 2018)

Mostrando así, que la mayor parte de las empresas apoyan esta modalidad del teletrabajo, puesto que el desarrollo de la tecnología para esta modalidad es viable para empresas del sector público o privado.

Respecto a los efectos que está generando el teletrabajo, Golden et al. (2008) realizaron un estudio donde se pretendió establecer correlaciones entre variables tales como: desempeño laboral, intenciones de rotación y aislamiento profesional; a través de factores como: la cantidad de tiempo dedicado al teletrabajo, el grado de interacción cara a cara y el acceso a la tecnología para mantener una comunicación más eficiente. Lo llamativo de esta investigación, es que a

pesar de que las hipótesis planteadas entre las variables mencionadas anteriormente no se llegaron a comprobar o refutar del todo; son aspectos que se pueden tener en cuenta como futuras características que se podrían utilizar para evaluar dentro de un futuro instrumento o test de selección para personas aptas para el teletrabajo. No obstante, las correlaciones establecidas entre estas variables no dan motivos para considerarlas como pertinentes para realizar un futuro proceso de selección aplicado a esta modalidad.

Adicionalmente, Mínguez et al. (2020) mencionan que algunas de las variables o factores expuestos anteriormente podrían considerarse como pertinentes para poder evidenciar los efectos de realizar un proceso de selección y evaluación que se enfoca en perfiles para el teletrabajo, debido a que no se pueden generalizar las características para trabajar presencialmente y a distancia, en virtud de que esto generará un sesgo al momento de considerar los candidatos más aptos para el teletrabajo.

En cuanto a las características que presenta el teletrabajo, el Ministerio del Trabajo (2015) plantea que el teletrabajo aumenta en un 23% la productividad de la organización y reduce en un 18% los costos, reduce en un 63% el ausentismo de los empleados y reduce un 25% el retiro voluntario de los trabajadores. Así mismo, el Global Workplace Analytics (2021) expone que el teletrabajo creció un 216%, de 2005 al 2019. En relación con lo anterior, antes de la pandemia, la tendencia que se encontró en las encuestas fue que las personas ya no estaban en sus escritorios entre el 50% y el 60% del tiempo. Adicionalmente, se encontró que el 35% de los trabajadores cambiaría su modalidad de trabajo por la oportunidad de cumplir sus responsabilidades de forma remota a tiempo completo. Lo que indica que el teletrabajo ha crecido exponencialmente, por ende, debemos adaptarnos al teletrabajo como nueva realidad.

De acuerdo con la investigación de Virgin Media Business, para el año 2022, aproximadamente el 60% de los trabajadores de las organizaciones trabajarán bajo esta modalidad (MINTIC, 2020). Añadido a esto, según el Eurofond (2020) existe una probabilidad alta de que las tasas de teletrabajo incrementen significativamente, en contraste con las tasas que se registraban antes de la pandemia por COVID -19.

Dando continuidad a las ideas anteriormente expuestas sobre la falta de procesos de selección específicos para la modalidad de teletrabajo, esto afecta a los postulantes y a las empresas que buscan trabajar desde la casa, ya que se usa el mismo método y proceso de selección para evaluar las características que debe tener un trabajador que se presenta para una vacante de trabajo convencional y para una vacante virtual, dejando de lado ciertas características que debe tener una persona que teletrabaja; por esta razón se pretende recolectar un sustento teórico que permita identificar qué competencias debe tener una persona para teletrabajar.

Teniendo en cuenta que el proceso de incorporación del teletrabajo se compone de pilares esenciales como lo son la selección y la evaluación (en este caso por competencias) y que dentro de estos, se proponen ciertas características que podrían ser relevantes para realizar un sustento teórico; la alternativa que se plantea desde este trabajo es: generar bases teóricas cuyo fin permita justificar por qué es necesario la creación de un instrumento con el cual se puedan evaluar las competencias que deben tener los aspirantes al teletrabajo.

Por lo anterior, surge la pregunta ¿Qué factores tiene el teletrabajo para su ejercicio y cuáles son las competencias individuales que debe tener un trabajador para poder desempeñarse efectivamente en el teletrabajo?

Objetivos

Objetivo General

Generar bases teóricas que sustenten la construcción de un instrumento de evaluación para uso en procesos de selección de empleados en la modalidad de teletrabajo.

Objetivos Específicos

- Definir el constructo del “teletrabajo” a partir de las fuentes y/o autores consultados.
- Describir los factores favorecedores y no favorecedores que tiene el teletrabajo para su ejercicio.
- Identificar las competencias necesarias que requiere un candidato para la modalidad del teletrabajo.

Marcos de Referencia

Marco Disciplinar

Organizaciones (Personas - Producción)

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) una organización es productiva en la medida en que dirija y organice a sus trabajadores de una forma adecuada, ya que si los empleados conocen sus funciones laborales, responsabilidades, cargos y la persona quien los dirige (el jefe inmediato), la organización estaría estructurada adecuadamente.

Entendiendo que una estructura organizativa es aquella en la que una organización establece los puestos de trabajo y sus empleados con sus respectivas funciones, de manera que pueda cumplir con los objetivos propuestos y realizar su trabajo.

Es importante recalcar que cuando una organización está en crecimiento, se debe organizar la delegación de las diversas tareas.

La OIT (2016) dicta que se debe seguir el siguiente modelo:

Tabla 1

Delegación de Diversas Tareas en una Organización.

Diferenciación de división del trabajo	Conocimiento de las funciones que cada empleador tiene.
Jerarquía y autoridad en la organización	Cada cargo de la empresa debe tener una responsabilidad definida sobre los productos y/o resultados que se debe obtener. El grado de responsabilidad debe coincidir con el grado de autoridad que posee la persona sobre los recursos para alcanzar los objetivos.
Subordinación entre los empleados	Los empleados deben estar subordinados al supervisor

Delegación de tareas	Es indispensable agrupar las tareas, cargos y funciones de la organización
----------------------	--

Nota. La siguiente tabla describe la delegación de tareas en una organización. Fuente:

Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que la gestión de recursos humanos se enfoca en generar una fuerza de trabajo comprometida y altamente productiva para la empresa, esta debe asegurarse de ser eficaz bajo estos parámetros:

- La contratación de personas adecuadas para el puesto solicitado.
- La motivación de los empleados para ser altamente productivos.
- Crear un entorno de trabajo seguro y saludable para mantener la alta productividad en los empleados.
- Generar una cultura de trabajo apropiada.
- Abordar los problemas relacionados con los subalternos de una manera rápida y eficaz.

Complementado lo anterior, La OIT (2016) refiere que para establecer una contratación eficiente de personal de recursos humanos, la contratación debe estar basada acorde con las necesidades de la empresa, indicando cuales competencias se necesitan para la organización, que perfiles se requieren, el número de personas requeridas para la contratación y la metodología para buscar y reclutar esos posibles candidatos. Es importante aclarar que para este proceso la organización siga sistemáticamente estos parámetros establecidos.

En concordancia con lo anterior, al contratar se debe:

- Determinar las descripciones de las funciones de cada cargo que especifiquen concretamente quien debe hacer cual trabajo.
- Atraer los perfiles que concuerden con la descripción de conocimientos, habilidades y aptitudes requeridas para el puesto.

- Ayudar a los candidatos nuevos a adaptarse al cargo y a que se familiaricen con la organización.

Psicología Organizacional y del Trabajo

Teniendo en cuenta que esta investigación se enfocará desde la disciplina de la psicología, en específico a partir de lo propuesto según con la psicología organizacional y del trabajo, es importante conocer un poco de esta área.

De acuerdo con Shaper (2004) la psicología organizacional y del trabajo, es una ciencia que estudia la conducta y otras variables humanas con base a teorías psicológicas que describen, explican, predicen y controlan la conducta humana en el trabajo y las organizaciones. Algunas de las teorías que se plantean son en relación con la cognición, la motivación, el aprendizaje, etc.

En otro orden de ideas, Malvezzi (2000) define la psicología organizacional y del trabajo como el conocimiento proveniente de múltiples disciplinas sobre el comportamiento de individuos y grupos, en relación con la estructura y funcionamiento de las organizaciones.

Así mismo, Zepeda (1999) define la psicología organizacional y del trabajo como una rama de la psicología que se especializa en el estudio de fenómenos psicológicos individuales o sociales que ocurren dentro de las organizaciones y cómo los procesos organizacionales tienen un impacto directo en las personas. De la misma manera, Dunnette y Kirchner (2005) proponen una definición que complementa la anterior, debido a que define esta: el estudio de las organizaciones y los procesos que ocurren en su interior y el establecimiento de relaciones con las personas que pertenecen a la organización.

Por su parte, Vélazquez (2006) define la psicología organizacional y del trabajo como el estudio de las actitudes, procesos mentales, la cognición y el comportamiento, aplicados en la interacción humana que se da en las organizaciones.

Contexto Histórico de la Psicología Organizacional y del Trabajo.

Partiendo de la idea de que esta investigación se enfoca en la psicología organizacional y del trabajo, es necesario mencionar brevemente el desarrollo histórico de la misma.

Según Zarco y Rodríguez (2013) en su etapa inicial, las investigaciones psicológicas se centraban en indagar los problemas de la vida cotidiana de las personas, en el contexto de trabajo; y en el interés de algunos científicos e ingenieros industriales por aumentar la eficiencia de la organización por medio del rediseño de puestos, la aplicación de nuevas herramientas de trabajo y el desarrollo de estrategias de dirección. Esto ayudó a promover e impulsar el origen de la psicología organizacional y del trabajo. Además de la intención por resolver la eficiencia de las organizaciones y su conexión con las demandas de la época, esto permitió que en 1910 la psicología de las organizaciones y del trabajo fuera considerada como un área específica de la psicología.

Uno de los personajes más importantes que contribuyó al origen de la psicología organizacional fue el ingeniero Frederick. W. Taylor puesto que inauguró una nueva corriente (la dirección científica del trabajo), lo que se relaciona con el diseño científico del puesto, partiendo de métodos orientados a la eficiencia, por medio de la selección de personal, adecuación del puesto y el desarrollo cooperativo entre empleados y directivos. En resumen, durante este periodo en el que surgió la psicología organizacional y del trabajo, se caracterizaba principalmente por tener una orientación técnico-económica y pragmática en el que se resolvieran los problemas de eficiencia de la organización.

Según Alcover de la Hera et al. (2015) en los inicios de la psicología organizacional, el énfasis estaba puesto en los test que fueron contruidos bajo un enfoque individual que evaluaba las variables individuales, como lo son: la personalidad, la inteligencia, las habilidades, las

aptitudes, entre otras; que se relacionan con el comportamiento laboral, como; por ejemplo: rendimiento y motivación o satisfacción laboral u otras actitudes. Lo anterior, evaluado desde teorías y conceptos provenientes de la psicología diferencial.

En los años 1930 y 1940 el auge de la psicología social influyó en la incorporación de nuevas teorías y enfoques en el estudio del trabajo, incluyendo una nueva perspectiva “la psicología social del trabajo” en la que se comprobó que los factores interpersonales y grupales influyen en el comportamiento laboral, un ejemplo de esto es: los sistemas de comunicación, políticas, prácticas de dirección y de gestión. Lo que creaba un clima laboral que incide en las actitudes y comportamientos de los empleados.

Posteriormente, la maduración y evolución de la psicología social y la incorporación de teorías o enfoques provenientes de la sociología, traen a colación la configuración de un nuevo campo denominado “Psicología de las organizaciones”. Desde esta perspectiva, aunque se siguen estudiando variables individuales y grupales, se brinda más importancia a los elementos organizacionales e institucionales y su influencia en el comportamiento.

Finalmente, el estudio del comportamiento en las organizaciones o el trabajo incluye necesariamente los diversos niveles y perspectivas que se encuentran implicados en este, como la consideración de factores culturales que inciden en el comportamiento. En consecuencia, su denominación ha sido configurada como “Psicología del trabajo y de las organizaciones”.

En lo que concierne al objeto de la Psicología Organizacional y del Trabajo, Admont (2010) refiere que su objetivo, es aumentar la productividad de las organizaciones y el bienestar de los empleados. Lo cual se logra a partir de dos perspectivas: la industrial, que se orienta hacia las competencias que deben tener los empleados y la forma en que pueden potencializarlas. La organizacional conforma una estructura y una cultura que influirá en la motivación de los

empleados para desempeñarse con eficacia, propiciando la información suficiente para realizar el trabajo, condiciones seguras y un ambiente de trabajo ameno y satisfactorio.

Por su parte, Dunnette y Kirchner (2005) afirman que: “un objetivo básico de la psicología en la industria es introducir el método científico como base de las decisiones que envuelven la conducta humana, o en la utilización de recursos humanos” (p. 20).

Factores Psicosociales del Trabajo.

Teniendo en cuenta que el aspecto psicosocial no solamente va ligado a factores como el diálogo, lo simbólico, los valores o creencias compartidas; sino que también pueden llegar a existir riesgos psicosociales vistos desde diferentes perspectivas que se presentarán a continuación.

Según Zarco y Rodríguez (2013) el acoso y el estrés laboral vendrían siendo los principales factores de riesgo psicosocial, debido a que afectan de manera individual y colectiva a los empleados y a la organización. Adicionalmente, se le da una gran importancia a la dignidad, ya que cuando esta se ve vulnerada, es cuando se presentan estas situaciones de acoso y estrés laboral.

Profundizando en el acoso psicológico en el trabajo, este se entiende como el conjunto de comportamientos que se realizan de manera sistemática y durante un tiempo prolongado hacia un empleado, de parte de una persona o de un grupo de personas. Asimismo, se pueden destacar dos elementos dentro de los factores psicosociales que influyen este acoso y estos serían: la existencia de un individuo que actúe como el acosador o perseguidor con la autoridad para dar pie a las dinámicas grupales de acoso, y la permisividad o colaboración de las demás personas pertenecientes a la organización.

De forma semejante, el estrés laboral es comprendiendo como el desajuste o discrepancia existente entre el individuo y el ambiente, lo anterior se encuentra relacionado con la duración de tiempo del acontecimiento y/o la intensidad o frecuencia del origen del estrés. De la misma manera, se le da gran importancia a la estrategia de afrontamiento que utilice la persona, favoreciendo el uso de estrategias adaptativas debido que a través de estas no se presentaría un desgaste de los recursos disponibles.

Según lo mencionado por Gil-Monte (2012) los factores o riesgos psicosociales derivados del trabajo favorecen o perjudican a la persona, afectando no solamente la actividad laboral, sino también la calidad de la vida laboral; entendiendo así, que cuando existe un factor favorable, este ayuda al desarrollo personal de un individuo, mientras que, al presentarse un factor desfavorable, se estaría perjudicando el bienestar y la salud de las personas.

De acuerdo con lo anterior, cuando se presenta un factor o riesgo psicosocial que genera estrés laboral en las personas, este puede llegar a afectarla de manera psicológica, física o social; llegando a causar así un deterioro en las características derivadas del trabajo, tales como: la tarea, la organización, el empleo o el tiempo de trabajo. Estas características no necesariamente son un desencadenante, pero se consideran factores de riesgo debido a que cada persona tiene diferentes estrategias de afrontamiento funcionales, para así modificar el comportamiento, las emociones y cogniciones, buscando así adaptarse a la situación para finalmente convivir con la misma.

Cabe destacar que resulta interesante cómo los tres autores mencionados anteriormente, le dan importancia a las estrategias de afrontamiento que puede llegar a tener cada persona, sabiendo que los factores de riesgo psicosociales pueden derivar de las interacciones, roles entre los integrantes de una organización; dependiendo también de las características que influyan o

no, en la situación laboral y de la manera como lo afrontan, puede influir en el desarrollo de sus responsabilidades laborales.

Continuando con lo planteado anteriormente por Gil-Monte (2012) también existen riesgos psicosociales que llegan a ser emergentes del trabajo, en donde las causas de estos están relacionadas con: nuevas tecnologías, procesos, lugares o cambios organizacionales o sociales y, por último; cuando ya es un factor conocido, pero debido a cambios sociales o avances científicos se llega a considerar como uno nuevo. Adicionalmente, se proponen algunas características que pueden influir en el riesgo, haciendo que este aumente, dependiendo de: el número de situaciones de riesgo, la probabilidad de exposición y cuando la salud de los trabajadores empeora.

Para dar a conocer estos riesgos de una manera mucho más organizada y específica, el autor los presenta en cinco áreas, la cuales son:

- Las nuevas formas de contratación y la falta de estabilidad laboral, que está relacionada con los niveles de estrés y ansiedad de los trabajadores.
- El envejecimiento de la población, junto con el retraso de la jubilación; que los hace más vulnerables en niveles mentales y emocionales.
- La intensificación laboral donde se debe manejar mucha información, presente en campos competitivos donde se evalúa a las personas en cuanto a su rendimiento y eficiencia.
- Las exigencias emocionales en el trabajo, junto con el acoso psicológico y violencia, en sectores asistenciales sanitarios.
- Desequilibrio o conflicto entre la vida personal y laboral, pueden provocar un efecto dañino en su salud.

Selección y Evaluación.

Los procesos de selección son uno de los más importantes dentro de las organizaciones, debido a que según Pantoja (2017) determinan cuál de los perfiles de los aspirantes seleccionados, se ajusta mejor al cargo diseñado por la organización.

De acuerdo con esto, Chiavenato (2011) refiere textualmente “la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización” (p.162).

Desde este punto de vista, el propósito de la selección busca solucionar dos problemas básicos:

1. Adecuación de la persona al trabajo.
2. Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

Esto quiere decir, escoger a la persona más apta e idónea para el puesto de trabajo y de la organización, puesto que en este proceso no solo la persona se debe adecuar y adaptar al trabajo, sino que también; el trabajo debe adecuarse y adaptarse a la persona. Lo que posteriormente traerá beneficios en la organización, como el incremento de su productividad.

Con relación a lo anterior, Pantoja (2017) expone que en la selección de personal es importante evaluar la información que los aspirantes colocan en su hoja de vida. Una de las formas de evaluar esto, es por medio de las entrevistas, de tal forma que se pueda identificar y confirmar los aspectos que lleven a escoger a un buen candidato. La selección de personal requiere de una serie de pasos:

- Análisis de cargo: se encuentran las responsabilidades, funciones en donde se establecen las aptitudes y características que debe tener el candidato para ocupar el cargo.

- Requisición: el documento en el que se especifica lo que requiere el puesto (conocimientos, experiencia, entre otras), el departamento que solicita el puesto y la fecha prevista para que el aspirante se presente.
- Análisis y clasificación de hojas de vida: se escogen las hojas de vida que más se adaptan con el perfil solicitado.
- Entrevista: su fin es recopilar información del aspirante en aspectos como: la apariencia personal, gestos, control emocional, inteligencia, fluidez verbal, nivel cultural, y sobre todo la conducta durante la entrevista.
- Aplicación de pruebas psicotécnicas: buscan la comprobación objetiva de las capacidades y aptitudes que refieren tener los candidatos.
- Examen médico: da cuenta si el aspirante tiene las condiciones físicas y/o de salud requeridas para el puesto.
- Referenciación: proceso en el que se confirma si los datos de la experiencia laboral proporcionada por el candidato son verídicos.
- Informe de selección: informe de todo el proceso. Su propósito es que el jefe o gerente tenga una idea del perfil del candidato.

Complementando la idea anterior, Rojas (2018) refiere que el reclutamiento es la base para poder seleccionar el personal, su éxito depende de la cantidad de puestos y candidatos para el perfil, siempre y cuando cada uno de ellos cumpla con las características de selección requeridas (los estudios, la experiencia laboral, cursos y capacitaciones, certificados, entre otras) y que, al momento de verificar los datos, estos sean verídicos. Dicho proceso tiene el propósito de verificar que los candidatos seleccionados cumplan con lo que se requiere para la prestación de sus servicios en la organización.

De acuerdo con el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (2011) las fases de los procesos de selección son:

1. Planificación: análisis de necesidades y descripción del puesto.

En este proceso, se obtiene la información sobre el puesto de trabajo, por medio de un análisis del mismo; destacando los distintos aspectos del puesto en los que se contempla una lista de responsabilidades, tareas, condiciones de trabajo, relaciones de informes, y responsabilidad de supervisión de un puesto. Dicho análisis tiene como objetivo el diseño del perfil del candidato apto para el puesto.

2. Reclutamiento

Es un proceso por el cual la empresa se responsabiliza de atraer candidatos aptos y calificados con el perfil requerido para los puestos vacantes. El reclutamiento se divide en dos (reclutamiento interno y externo), estos se aplican dependiendo de la organización, en algunos casos se aplica uno u otro o ambos.

Habiendo realizado el proceso de reclutamiento y la preselección de los candidatos, se llevan a cabo diversas formas de evaluarlos, algunas de ellas son: entrevistas, pruebas de conocimientos, técnicas de simulación o juego de roles.

3. Control

Posterior a las pruebas de selección, se realizan informes de los candidatos para proceder a tomar decisiones y conseguir el candidato más adecuado para el puesto diseñado. Seguido de esto, cuando ya se seleccionó al candidato, se elabora un plan de acogida y seguimiento en el tiempo estimado por la organización.

En resumen, todo este proceso inicia con una demanda de empleo, seguido de esto un análisis del de trabajo, un acuerdo de servicios (el cual tiene que ver con un perfil de exigencias)

para posteriormente pasar al reclutamiento y la preselección, después de esto evaluar a los candidatos, realizar un informe y tomar decisiones para luego incorporar al candidato y proceder a la validación, finalmente se realiza la auditoría.

Por otro lado, Martinez (2019) refiere que la selección de personal es un proceso en el cual se busca, entre los candidatos que se reclutaron, a los más idóneos para los cargos existentes dentro de la organización, cuyo objetivo es el de incrementar la eficiencia y el desempeño del personal.

Desde otra perspectiva, Chiavenato (2011) plantea que la selección debe ser entendida como una comparación directa entre dos variables: el perfil de las características de los candidatos y los requisitos del cargo. Posterior al proceso de comparación, se debe iniciar el proceso de decisión de rechazar al candidato o de contratarlo para ocupar la vacante. En este proceso de toma de decisiones, la selección se puede entender bajo tres modelos:

- Modelo de colocación: un solo candidato para la vacante solicitada.
- Modelo de selección: varios candidatos para solo una vacante. Solo uno de los candidatos será aceptado, los demás serán rechazados.
- Modelo de clasificación: varios candidatos para varias vacantes. Se sugiere comparar las características de cada candidato con las vacantes que existen, para así lograr seleccionar al candidato más adecuado según la vacante. Cabe aclarar que un candidato puede ser rechazado para una vacante, pero puede ser aceptado para otra.

Por otra parte, también menciona que en los procesos de selección hay diversas técnicas que se utilizan para evaluar las aptitudes y conocimientos que refieren tener los candidatos, como las entrevistas, los exámenes de conocimientos, exámenes de personalidad, test psicométricos, entre otros.

Teletrabajo

Teniendo en cuenta que el teletrabajo es una modalidad con diversos aspectos y características que lo diferencian de la modalidad presencial, se expondrán diversas definiciones que permitirán clarificar este concepto, adicionalmente; estas ayudarán próximamente para la construcción de una definición propia.

En primer lugar, se encuentra la definición planteada en Orejuela et al. (2022), quienes definen el teletrabajo de la siguiente manera: “El teletrabajo es una modalidad laboral que se naturaliza en un entorno de alto desarrollo tecnológico, la flexibilidad, la conectividad y la virtualidad son el presente y el futuro del mundo organizacional” (p. 19).

También es relevante mencionar lo expuesto por Gray et al. (1995) definiendo el teletrabajo como:

Es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa. (p. 586)

Por último, otra definición significativa, es la de la Organización Internacional del Trabajo y Eurofound (2019) refiriéndose al teletrabajo como “Uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (p. 1).

Teniendo presente lo encontrado en las anteriores definiciones, en primer lugar, podemos resaltar que bajo esa modalidad, se trabaja en un espacio fuera de las instalaciones físicas de la empresa. En segundo lugar, el uso de las TIC facilita la comunicación y organización de la compañía brindando la posibilidad de cumplir con las responsabilidades laborales de forma parcial o a tiempo completo. Por último, la flexibilidad que ofrece a las organizaciones y los empleados.

Psicometría

La psicometría según Castillero (2017) es la disciplina que tiene como objetivo llevar a cabo mediciones cuantitativas de capacidades y procesos mentales, asignando así valores numéricos a ciertas características psicológicas, para que de esta manera se puedan establecer comparaciones y del mismo modo, poder conocer mejor el funcionamiento de la mente, para así poner en práctica las diferentes teorías y/o generar diversas hipótesis sobre la psique humana.

Según lo mencionado por Muñiz (1998) existen diversos aspectos que los psicólogos suelen tener en cuenta al momento de realizar mediciones o cuantificaciones, ya que la conducta humana se encuentra rodeada de varios elementos que influyen en el desarrollo de la misma; como pueden ser: aspectos neurobiológicos, el entorno sociocultural; en conjunto con la conciencia, la individualidad y el “yo” psicológico. De la misma manera, se menciona que los psicólogos utilizan los “test” para realizar las mediciones correspondientes de la variable con la que se trabajará; en donde se le da importancia a la fiabilidad y la validez de esos instrumentos; teniendo en cuenta que la fiabilidad hace referencia a la precisión con la cual se mide determinada variable y la validez se refiere a la importancia de las decisiones e inferencias, que sean realizadas de la manera correcta.

Adicional a esto, en la fiabilidad existen algunos aspectos que se consideran importantes al momento de realizar un proceso de medición, debido a que estos pueden influir por los siguientes motivos:

- De persona/as evaluadas, se debe tener en cuenta su estado de ánimo o sus temores, ya que pueden influir en el desarrollo del test.
- Las características específicas del instrumento de medida que se utilice, puesto este influye diferente en cada persona.
- Por último, los procesos de aplicación, corrección y la interpretación realizada por los encargados.

De forma similar, en la validez podemos encontrar tres tipos diferentes, conocidas como:

- Validez de Contenido: donde principalmente se busca que la prueba recoja el contenido pertinente acorde a lo que se desea evaluar.
- Validez Predictiva: que busca verificar que una prueba predice lo mismo para lo que fue diseñada.
- Validez de Constructo: tiene como objetivo asegurar que los constructos o variables que sean medidos se encuentren dentro de un marco teórico que sea coherente con el tema.

Complementado lo anterior, Muñiz y Fonseca (2019) refieren que la construcción de un instrumento debe tener una razón específica y clara que justifique su construcción, pues un instrumento no se construye porque si, de la misma manera; se debe tener en cuenta la variable de medición, su contexto, las circunstancias de aplicación (lugar, medios de los que se dispone), su forma de aplicación (individual o colectivamente), el formato de aplicación (papel, lápiz, digital) y las decisiones que se van a tomar de acuerdo a las puntuaciones (selección, diagnóstico, clasificar, orientar, evaluar un dominio específico, entre otras). No obstante, se debe

resaltar que los resultados de las puntuaciones de un instrumento de medida, no son, ni tienen que ser universales, puesto que son para un uso específico, contexto y población determinada.

En cuanto a la definición de la variable a medir, esta debe ser medida operativamente, para que posteriormente, se pueda medir empíricamente. Para esto, es importante definir lo que la variable es y lo que no es; por medio de la revisión sistemática de literatura científica.

Permitiendo así, delimitar la variable de medición y sus dimensiones relevantes. Sin embargo, también es importante identificar y definir las facetas de la misma, lo que se conoce como definición semántica, además de la relación entre ellas, como también su relación con otras variables de interés, lo que vendría siendo la definición sintáctica.

Ahora bien, al delimitar el propósito para la construcción del instrumento y su definición operativa, se deben tener en cuenta las especificaciones relacionadas con el instrumento de medida. En esta fase es importante resaltar los aspectos concernientes a los requerimientos de aplicación del instrumento (soporte de administración, es decir; papel o informático; forma de aplicación, es decir; individual o colectiva; cuando y en qué lugar, como los requerimientos cognitivos, de accesibilidad, vocabulario, rango de edades y adaptaciones del instrumento para personas que no pueden realizarlo a comparación del resto). En lo que respecta a los ítems es importante especificar el tipo, número, longitud, contenido, orden del mismo y formato de respuestas.

Posteriormente para la construcción de los ítems, se deben considerar los siguientes principios: compresibilidad, sencillez, representatividad, diversidad, claridad, relevancia.

Marco Paradigmático

La presente investigación tiene un carácter cualitativo, el cual según Castaño y Quecedo (2002) se encarga de comprender y desarrollar conceptos basados en las pautas de los datos, bajo un diseño de investigación flexible.

Mientras que Mesias (2010), señala que el enfoque cualitativo se caracteriza por ser flexible, fenomenológico, inductivo, descriptivo y holístico; destacándose más la validez que la replicabilidad; identificando la naturaleza de la realidad y su estructura dinámica.

Siguiendo esta línea, Sánchez y Vega (2003) mencionan que la investigación cualitativa se basa en estudiar a fondo los fenómenos y se centra en descubrir el sentido y el significado de las acciones sociales.

En cuanto a las técnicas de investigación cualitativa, según Díaz y Vega (2003) algunas de las técnicas de investigación cualitativa son: entrevista, biografías, estudios de caso, observación participante, grupos focales y revisión de documentos oficiales. Técnicas que tienen la capacidad de ajustarse y/o modificarse a las necesidades requeridas de la investigación.

Habiendo contextualizado la metodología de la presente investigación y las diferentes técnicas que se utilizan en una investigación de carácter cualitativo, el paradigma en el cual se basará esta investigación, es el paradigma hermenéutico-interpretativo, que según Barrero et al. (2011) consiste en reconocer la diferencia que existe entre los fenómenos sociales y naturales, como en abordar, comprender e interpretar las corrientes humanístico-interpretativas, cuyo interés radica en el significado de la vida social y de las acciones humanas, como por ejemplo, construcciones, narrativas, significados, sentidos, experiencias, dinámicas de interacción, símbolos culturales y la cotidianidad del ser humano.

Conforme al paradigma hermenéutico - interpretativo, esta investigación utilizará la técnica cualitativa de revisión documental o análisis documental, que de acuerdo con Hernández (2003) consiste en recolectar ideas informativas que sean relevantes de un documento, con la intención de expresar su contenido literal y orientar a facilitar la cognición y/o aprendizaje del lector.

En tanto que, Sánchez y Vega (2003) afirman que el análisis documental va orientado a la representación, orientación y localización de la información dada. El resultado de este, es la búsqueda y recuperación; aclarando que no necesariamente tengan que intervenir los especialistas en el tema que aborda dicho documento, ya que el análisis documental crea información secundaria, a partir del estudio de las fuentes de información primaria (la cual no se cambiará o modificara para dicho análisis).

Complementando el párrafo anterior, la información secundaria abarca los procesos relacionados con la descripción bibliográfica, la elaboración de resúmenes, anotaciones, traducciones científico técnica, la indización y clasificación, entre otros.

En otro orden de ideas, Vasilachis de Guialdino (2009) refiere que el análisis documental es un estudio ordenado, sistemático y metódico de objetos bien definidos, de fuentes de información impresa, de datos, escritos, contenidos y referencias bibliográficas, cuya recopilación, contextualización, clasificación, categorización y análisis puede ser de utilidad para la comprensión de un problema.

En vista de que se hará una revisión documental a partir de la recolección de textos, artículos, libros, entre otros, el paradigma bajo el cual se desarrollará este trabajo es el paradigma hermenéutico - interpretativo.

Marco Legal

Teniendo en cuenta que esta investigación se abordara desde una perspectiva psicológica, es necesario establecer algunas comprensiones sobre el fenómeno del teletrabajo y principalmente, entender cuáles son las diferencias entre los posibles conceptos relacionados al trabajo. Estas definiciones están sujetas a contextos jurídicos o legales que a su vez dependen del año en el que hayan planteado; de acuerdo con lo anterior, existen tres conceptos que definen de forma similar al trabajo a distancia, pero estos poseen ciertas características que los hace diferentes los unos de los otros, estos conceptos son: teletrabajo, trabajo desde casa y trabajo remoto, a continuación, se explicara cada uno de ellos.

- Teletrabajo

Para esto se toma en cuenta la Ley 1221 de 2008, existen dos factores a considerar para esta definición; el primero hace referencia a que los escenarios laborales se desarrollan con cierta alternancia, es decir; que unos días se asiste de manera presencial y otros no. El segundo, se refiere a que esas actividades laborales se realizan con una independencia absoluta por parte del trabajador, en relación con su puesto físico de trabajo.

Existen también otros apuntes a considerar, como por ejemplo tener en cuenta factores como la salud y la seguridad para su implementación, debido a que estos no tendrían las mismas consideraciones en cuanto a su reglamento laboral anterior. Otro factor, es que se toma en cuenta la opinión del trabajador, debido a que este tiene todo el derecho de elegir si regresa al espacio presencial o no. Adicionalmente, no se deberá establecer una tarifa para mantener la conexión o para las herramientas laborales, esto deberá ser resuelto por las partes involucradas, buscando siempre dar prioridad a la calidad y la suficiencia de sus responsabilidades laborales (Congreso de Colombia, 2008, Ley 1221, Artículo 2).

Así mismo, según la Ley 1221 del 2008 se establecieron tres modalidades de teletrabajo:

1. Teletrabajo autónomo: Cuando los trabajadores independientes o empleados utilizan las TIC, para el desarrollo de sus actividades/tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido.
 2. Teletrabajo móvil: Cuando los trabajadores utilizan los dispositivos móviles para ejercer sus tareas. No tienen un lugar establecido para la ejecución de las mismas y por ende, su actividad laboral les permite ausentarse del lugar físico del trabajo.
 3. Teletrabajo suplementario: Cuando el trabajador tiene un contrato laboral, y alterna sus labores y/o tareas entre la empresa y fuera de esta, usando las TIC para su cumplimiento. Entendiendo que teletrabajan dos o tres días a la semana.
- Trabajo desde casa

Teniendo en cuenta lo mencionado por la Ley 2088 del 12 mayo de 2021, para esta definición se tienen en cuenta cuatro características para definir este término. En primer lugar, se deben tener en cuenta las razones para movilizar el trabajo hasta el hogar y estas pueden ser urgentes, apremiantes y temporales. En segundo lugar, se encuentra permitido que la persona utilice sus propias herramientas personales, para llevar a cabo las responsabilidades que desempeñaría normalmente en la oficina. En tercer lugar, el trabajador no tiene la alternativa de decidir si desea regresar particularmente a su oficina de trabajo. Por cuarto y último lugar, se debe tener presente que a los trabajadores se les tiene que brindar un auxilio de conexión correspondiente a los dos salarios mínimos vigentes, que sean legales mensualmente hasta el momento (Congreso de Colombia, 2021, Ley 2088, Artículo 2).

- Trabajo remoto

Este término según la Ley 2121 del 3 agosto de 2021, se refiere a trabajar en su totalidad de manera remota, esto no se encuentra sujeto a motivos, temporales, apremiantes o urgentes; y el que toma la total decisión y da el aval es el empleador. Aquí se tiene la idea de adecuar un espacio, para así convertirlo en lugar desde el que se pueda trabajar de manera remota, para así cumplir con los requisitos relacionados con la salud y las respectivas herramientas para el trabajo. Esto se implementa de manera voluntaria, pero no se toma en cuenta la opinión del trabajador en cuanto a si desea regresar a la presencialidad.

Por último, no debe existir una tarifa legal en cuanto a las herramientas de trabajo o la conexión, debido a que el mismo empleador es quien debe garantizar la calidad y la suficiencia, realizando una negociación donde las partes involucradas puedan resolver la situación (Congreso de Colombia, 2021, Ley 2121, Artículo 3).

Adicionalmente, podemos encontrar que en el Decreto 884 de 2012, especifica cuáles son las condiciones laborales, a través de la cuales se deberá implementar en las organizaciones el teletrabajo, sin importar si éstas son públicas o privadas (Congreso de Colombia, 2012, Decreto 884, Artículo 3).

Así mismo, en la Resolución 2886 de 2012, podemos encontrar las entidades que fomentan este fenómeno del teletrabajo, junto a las obligaciones específicas que estas deben cumplir. En la siguiente tabla se especifica a qué se refiere cada de una de estas leyes, decretos o resoluciones (Ministerio del Trabajo, 2012).

Tabla 2*Leyes y Estatutos del Teletrabajo*

Leyes, Decretos y Resoluciones	Título	Descripción
Ley 1221 de 2008	Establecer normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	El Congreso de la República de Colombia decretó la ley para promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).
Ley 2088 de 2021	Regulación del trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.	El Congreso de la República de Colombia decretó regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal o reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de una relación laboral.
Ley 2121 de 2021	Creación del régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regular y se dictan otras disposiciones.	El Congreso de la República de Colombia decretó crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

Leyes, Decretos y Resoluciones	Título	Descripción
Decreto 884 de 2012	Reglamentación de la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.	El presidente de la República de Colombia considera promover y regular el teletrabajo a través de tecnologías que faciliten el manejo de información y la comunicación entre los trabajadores, garantizando la igualdad laboral en los sectores privados y públicos.
Resolución 2886 de 2012	El Ministerio del Trabajo define las entidades que formarán parte de la red nacional para la fomentación del teletrabajo.	Se establecen cuáles son las obligaciones que deben cumplir todas las entidades que fomentan la implementación del teletrabajo.

Nota. En esta tabla se resumen las leyes, decretos y resoluciones que regulan el teletrabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Modalidades de Trabajo

Gracias a lo mencionado por el Gobierno Nacional de Colombia junto al Ministerio de Trabajo, se encuentran cinco modalidades de trabajo, las cuales son: El contrato por obra labor, donde se realiza una labor de forma específica y esta llega a su fin cuando la tarea se vea culminada, este tipo de contrato se puede encontrar en colegios, universidades o construcciones, debido al tipo de vinculación que se establece con este tipo de organizaciones.

Siguiendo esta línea, se encuentran los contratos a término fijo e indefinido, el primero se determina por escrito que no durará más de 3 años, pero este se puede alargar dependiendo de la vigencia que posea el mismo; el segundo no tiene una fecha específica en la cual culminará la

actividad laboral, sino que esto dependerá de la naturaleza del servicio que se debe realizar, pudiéndose establecer de manera verbal o escrita.

Con respecto a el contrato de aprendizaje, este establece que una persona se forma de una manera teórico - práctica y la empresa le ofrece los medios para adquirir esa formación profesional que necesita, este contrato tiene la particularidad de que solo se realiza una vez y no debe exceder un tiempo mayor a los dos años; por último la persona deberá recibir un auxilio de sostenimiento que puede variar entre un 50% o un 75% - 100 % del salario mínimo vigente, dependiendo si se encuentra en una fase lectiva o en la fase práctica.

En última instancia, está el contrato temporal ocasional, teniendo en cuenta que la duración de este no debe ser superior a los 30 días, en donde las actividades laborales deben ser diferentes a las del empleador; este contrato podría ser escrito o verbal, pero al realizarlo de manera escrita se puede hacer énfasis de forma específica en la tarea que se deberá llevar a cabo (Ministerio del Trabajo, 2019).

Contrato de Trabajo

Los contratos de trabajo, son definidos según Roldán (2017) como un acuerdo legal entre un empleado y su empleador, donde al empleado se le retribuye económicamente por cumplir con las funciones asignadas y seguir las instrucciones del empleador. Su importancia radica en la garantía del cumplimiento de derechos y obligaciones del empleado y el empleador.

Adicionalmente, el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 22 define un contrato de trabajo, de la siguiente forma: “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (Ministerio de Protección Social, 2011, p.23).

Según lo anterior, el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, dicta que se necesita que concurren 3 elementos para que exista un contrato de trabajo.

1. Que exista la actividad personal del trabajador.
2. La subordinación del trabajador respecto al empleador, ya que tiene la facultad para exigirle el cumplimiento de órdenes en relación con el modo, el tiempo, la cantidad de trabajo o imponer reglamentos; los cuales se deben mantener por toda la duración del contrato. Todo esto, sin afectar el honor, dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores, concordados con los convenios o tratados internacionales sobre los derechos humanos relativos que se rijan en el país.
3. Como retribución del servicio prestado, se requiere de un salario (Ministerio de Protección Social, 2011, p.24).

En lo que concierne a los contratos de la modalidad de teletrabajo, según el Congreso de Colombia (2022) en su Decreto 1227 del 18 de julio de 2022 de Teletrabajo, el contrato de trabajo que se establezca bajo esta modalidad debe ajustarse a los lineamientos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo (2011) y debe indicar:

1. Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
2. La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

4. Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
5. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

De igual manera, en el Decreto 1227 del 18 de julio de 2022 de Teletrabajo, se contempla la reversibilidad del teletrabajo, lo que quiere decir que ambas partes (empleador y empleado) tienen la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno a la entidad o centro de trabajo. Sin embargo, si se contrata por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir realizar su trabajo en las instalaciones físicas de la entidad, a menos que en común acuerdo realicen un ajuste a lo anteriormente pactado (Congreso de la República de Colombia, 2022, Decreto 1227, Artículo 2,2.1,5,16.).

Contrato Psicológico

La definición del contrato psicológico es diversa, por lo cual se observará diferentes posturas expuestas en la tabla 3 “Algunas definiciones de contrato psicológico”.

Tabla 3*Algunas Definiciones de Contrato Psicológico*

Autor	Año	Definición
Rousseau	1989	Creencias del individuo acerca de los términos y condiciones de un acuerdo de intercambio recíproco entre la persona focal y la otra parte. Un contrato psicológico emerge cuando una parte cree que se ha hecho una promesa de futuras compensaciones, se ha realizado una contribución y en consecuencia se ha creado una obligación de proporcionar beneficios futuros.
Mcfarlane Shore y Tetrick	1994	El contrato psicológico es un tipo de contrato pagaré que consta de 3 componentes: una promesa o compromiso acerca de un curso de acción futuro, un pago u objeto de intercambio en relación con la promesa valorada por el empleado y una aceptación o acuerdo voluntario de implicarse en los términos del contrato.
Herriot y Pemberton	1995	Un contrato psicológico se define como las percepciones de las partes comprendidas en la relación laboral, organización e individuo, acerca de las obligaciones implicadas en dicha relación. El contrato psicológico es, en suma, el proceso a través del cual se construyen estas percepciones.
Morrison y Robinson	1997	Los contratos psicológicos están compuestos por las creencias de los empleados acerca de las obligaciones recíprocas existentes entre ellos y su organización y constituyen el fundamento de las relaciones laborales.
McLean Parks Kidder y Gallagher	1998	Un contrato psicológico entre un empleador y un empleado se define como el conjunto idiosincrásico de expectativas recíprocas mantenido por los empleados acerca de sus obligaciones y sus derechos. Estos contratos psicológicos cuentan con una gran importancia, puesto que

Autor	Año	Definición
		especifican el modo en que un empleado “define el acuerdo” y cuando o no el empleado siente que el acuerdo ha sido cumplido o violado.

Nota. Esta tabla describe algunas definiciones del contrato psicológico. Fuente: Avendaño et al. (2018).

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta los diversos significados del contrato psicológico, se encontró en múltiples artículos que existe la gran necesidad de acoplar el contratado psicológico a la modalidad del teletrabajo, como se verá a continuación:

Los profesores de la facultad de psicología de los programas psicología social y psicología de la salud y centro de experimentación e innovación CEIS, de la Universidad de la República; observaron que las condiciones, el medio ambiente, la naturaleza del trabajo, características personales y recursos tecnológicos, pueden ser factores clave para interpelar el contrato psicológico, ya que las expectativas y exigencias deben ser revisadas y adecuadas a esta nueva circunstancia, es decir la implementación del teletrabajo generada por la pandemia del Covid 19.

Igualmente, observaron que este nuevo contrato psicológico, podría diferir de los contratos psicológicos ofrecidos por las organizaciones de manera presencial, por lo cual es de esperar que sufra de modificaciones, lo cual se podrá ir regulando a lo largo del tiempo.

Finalmente, recomiendan que dentro de las organizaciones que opten por la modalidad de teletrabajo, se haga explícito a sus teletrabajadores el contrato psicológico, para evitar el deterioro de las relaciones laborales (Franco et al., 2020).

Marco Multidisciplinar***Salud Ocupacional - Seguridad y Salud en el Trabajo***

La salud ocupacional (actualmente se le conoce como Seguridad y Salud en el Trabajo) según Carrillo (s.f.) es una actividad multidisciplinar donde se busca proteger y promover la salud de los trabajadores, previniendo accidentes, enfermedades, eliminando condiciones que vulneren la seguridad y la salud en el trabajo. En relación con lo anterior, la salud ocupacional en el trabajo busca promover que el mismo sea seguro y sano, enfocándose así para que los trabajadores tengan un bienestar mental, físico y social dentro de una organización, apoyando así la capacidad de trabajo de las personas.

Desde la salud ocupacional se menciona que el lugar en el que una persona trabaja, se puede considerar como un entorno privilegiado, donde se podrían prevenir el surgimiento de trastornos psicológicos, para así llegar a promover una mejor salud mental. Según lo mencionado por Gil-Monte (2012) la promoción de la salud se podría considerar como un esfuerzo que se realiza de manera conjunta entre los trabajadores, los empresarios y la sociedad, buscando así mejorar la salud y el bienestar laboral de las personas. De esta manera, lo mencionado anteriormente se podría desarrollar desde la salud ocupacional en 4 medidas o acciones:

- Mejora en la organización de actividades laborales con jornadas laborales más flexibles como el trabajo desde casa o el teletrabajo.
- Potenciar el entorno de trabajo a través del apoyo entre compañeros, en donde los mismos empleados tengan la posibilidad de aportar a esa mejora del entorno laboral.
- La aplicación de actividades deportivas y saludables, como un potenciador para fomentar la participación de los trabajadores en futuras actividades.

- Promover el desarrollo por medio de cursos sobre el manejo del estrés, mejoramiento de las competencias sociales y programas para evitar el excesivo consumo de alcohol o tabaco.

Teniendo en cuenta lo anterior, desde la psicología se podría identificar como las personas podrían llegar describir o identificar un factor de flexibilidad en el trabajo, para así llegar a considerar cuál sería la posible manera en la que se podría llegar a implementar dicho factor. También identificar qué es lo que las personas podrían llegar a considerar como apoyo entre compañeros y por último, investigar cómo las actividades deportivas y saludables influyen emocionalmente en los integrantes de la organización.

Observando la evolución que ha tenido el teletrabajo, se podría llegar a considerar cuáles y cómo estas características mencionadas anteriormente influyen en la salud de los trabajadores al momento de realizar sus actividades laborales, además de cómo se podrían llegar a tener en cuenta al momento de realizar un proceso de selección para el teletrabajo.

Ergonomía

Sabiendo que la ergonomía tiene varios objetivos, según Guevara (2020) estos son: promover la salud, bienestar y seguridad de los trabajadores, buscando mejorar el ambiente junto a las condiciones de trabajo, tratando de evitar accidentes e indemnizaciones, para así generar más motivación, compromiso y un mejor desempeño en los trabajadores.

Según lo mencionado por Piedrahita et al. (2020) existen varios factores que pueden influir en el desarrollo y cumplimiento de las responsabilidades laborales, las más relevantes vendrían siendo: cantidad y distribución de la luz, la iluminación natural, el modelado y las sombras, las posturas de trabajo, los efectos biológicos de la luz y la organización del trabajo.

También se menciona la perspectiva de Castillo (2020), donde se le da importancia a estos factores: diseño y ajuste del puesto de trabajo, postura sedente prolongada, manejo de iluminación, realizar pausas activas y los recursos cognitivos o de bienestar.

De acuerdo con lo anterior, desde la psicología se podría indagar cuáles de estos factores mencionados anteriormente se podrían llegar a considerar como relevantes o no para cada individuo, debido a que las experiencias de cada persona pueden influir en su percepción de cuáles de los factores ergonómicos mencionados anteriormente, pueden llegar a influir en el respectivo cumplimiento de sus actividades laborales.

Continuando con esta línea Guevara (2020), menciona factores como: la calidad en sus interrelaciones personales, maximizar la eficiencia, conductas organizacionales positivas, conocimiento de motivaciones, intereses, necesidades y creencias de los trabajadores. De la misma manera se les da gran importancia a los factores psicosociales ya que estos pueden ser favorables o desfavorables, debido a que; estos tienen la posibilidad de influir en la organización y el desarrollo del trabajo, además de la salud de los trabajadores que en algunas ocasiones no se le da importancia que merece.

Teniendo en cuenta lo expuesto, se pueden llegar a presentar accidentes en el clima organizacional, llegando a afectar de esta manera aspectos como la comunicación, las relaciones humanas, el liderazgo, el mobbing o la satisfacción laboral.

Igualmente, Guevara (2020) agrega que en el teletrabajo estos factores podrían variar significativamente debido a la diferencias que existen entre las condiciones a las que están expuestas las personas, ya que el ambiente de las empresas y el hogar, son completamente distintas a pesar de que se busque llevar a cabo una misma función; donde por ejemplo: no es lo

mismo que surja alguna necesidad familiar en una persona mientras se encuentra trabajando en la empresa, a que surja cuando se encuentra trabajando en su hogar.

Derecho

Desde una perspectiva legal, la disciplina del derecho pretende proteger la igualdad de los teletrabajadores; donde se aseguran las mismas garantías laborales, los mismos beneficios y derechos, velando por que se cumplan de acuerdo con la ley adscrita como se vela por los trabajadores que ejercen en las instalaciones del empleador (MINTIC, 2020).

De acuerdo con lo anteriormente mencionado, Vallejo y Campo (2021) afirman que la relación presente con el derecho y la psicología del trabajo, es proponer y preservar el bienestar emocional y psicológico del teletrabajador, ya que; al cambiar de modalidad de trabajo, se podrían generar efectos nocivos en la salud mental de los trabajadores como por ejemplo: el agotamiento laboral y trastornos de sueño.

Entendiendo que trabajar en una organización de forma presencial, equivale a la aparición de riesgos psicosociales, trabajar en casa también podría traer reacciones psicológicas y emocionales que alteran el bienestar del trabajador. Un ejemplo de esto es cuando el trabajador no logra ajustarse al cambio en esta nueva forma de trabajo y tiene reacciones emocionales como: la frustración, el temor, la angustia, entre otras; si no logra concentrarse al no tener un espacio propio de trabajo en casa. Adicionalmente, si no tiene los recursos tecnológicos necesarios (computador, internet, etc.) para realizar su trabajo y cumplir con las tareas específicas que implica este, se sentirá estresado, ansioso, irritable e impotente por no poder responder eficientemente a las demandas y exigencias del trabajo. Lo anterior, puede ser un riesgo para el trabajador si esas reacciones permanecen en el tiempo, alterando la bioquímica del cuerpo, lo que posteriormente puede desencadenar enfermedades físicas y mentales.

Teniendo en cuenta las afecciones psicológicas en teletrabajadores, la regulación de estas se previene creando leyes, decretos y resoluciones (MINTIC, 2020).

Marco Epistemológico

Desde una perspectiva epistemológica, se podría resaltar lo mencionado por Rentería (2009) que considera al trabajo como una actividad transformadora, debido a que están presentes factores como la organización social o la inclusión frente a determinada tarea, actividad u rol.

Se puede tener presente que en el trabajo hay un referente de organización social gracias a las condiciones que se llegan a pactar para desempeñar una actividad laboral, debido a que, dentro de estas, se encuentran condiciones relacionales enfocadas principalmente en aspectos sociales, que en determinada medida verían a una persona como parte de un sistema donde sus interacciones tienen un impacto significativo en los demás y a sí mismo. De la misma manera, el trabajo se considera una entidad organizadora donde, como seres humanos, invertimos parte de conocimientos, esfuerzos y potencialidades en contextos organizacionales que van ligados a eventualidades de tipo social, cultural, económico o político.

De acuerdo con lo anterior, se podría considerar a los integrantes de una organización como un sistema amplio, donde gracias a las actividades que se deben desarrollar, las personas deben adaptarse de acuerdo con la situación, llevar a cabo transformaciones sociales para relacionarse con sus compañeros o supervisores, y así al cumplir con sus responsabilidades, generar una mejor calidad de vida para ellos mismos y para los demás involucrados. En ese mismo orden de ideas, entendiendo a las organizaciones como un sistema, la toma de decisiones, comportamientos, ajustes o cambios que se den en una organización, influirá en todos los empleados de una forma indirecta o directa.

Teniendo en cuenta la teoría general de los sistemas, según Moreno (2014) un sistema es un conjunto de elementos interdependientes entre sí, que forman un todo. Debido a las

interconexiones que tiene un sistema, al cambiar uno de sus componentes, los demás también se ven afectados, cambiando así el sistema inicial.

En concordancia con lo anterior, Chiavenato (2011) concibe las organizaciones y las empresas como sistemas abiertos, debido a que hay interdependencia entre el sistema (las organizaciones y/o empresas) y su ambiente. En otros términos, se efectúan intercambios (entradas y salidas) de energía o información que se obtiene del ambiente. Añadido a esto, una organización está en constante interacción con su ambiente y alcanza la estabilidad, siempre y cuando conserve su capacidad de modificación de energía o trabajo.

Miller y Rice (1957) refieren que:

Toda empresa se puede ver como un sistema abierto, con características comunes a un organismo biológico. Un sistema abierto existe, y sólo puede existir, mediante el intercambio de materiales con su ambiente. Importar materiales, los transforma por medio de procesos de conversión, consume parte de esos productos para su mantenimiento interno y exporta el resto. Directa o indirectamente, intercambia sus resultados (salidas) para obtener nuevos insumos (entradas), con la inclusión de recursos adicionales para poder mantenerse. Estos procesos de importación, conversión y exportación constituyen el trabajo que la empresa tiene que hacer para vivir. (p. 80)

Mientras que, Chiavenato (2011) plantea que el uso del concepto de sistemas es pertinente, puesto que provee una manera más completa de analizar la complejidad de las organizaciones y la administración de recursos, pues no solo se tienen en cuenta los factores ambientales externos e internos como un todo, sino que también se toman en cuenta las funciones de otros sistemas que lo conforman.

Así mismo, refiere que desde el enfoque sistémico aplicado a los recursos humanos, se consideran 3 niveles de análisis:

- Nivel del comportamiento social (la sociedad como macrosistema): este nivel posibilita ver la compleja sociedad de organizaciones y su funcionamiento interaccional. En otros términos; este nivel muestra las relaciones de las organizaciones y su interconexión con la sociedad. Dicho nivel se entiende como una categoría ambiental en cuanto al comportamiento organizacional.
- Nivel del comportamiento organizacional (la organización como sistema): representa la organización en particular y cómo sus componentes interactúan entre sí con el ambiente.
- Nivel del comportamiento individual (el individuo como microsistema): permite visualizar el comportamiento de los grupos y las personas en la organización.

Metodología

Método

La presente investigación de carácter cualitativo se realizará bajo el método **de análisis** documental, basada en la recolección de textos sobre el teletrabajo y su respectivo análisis.

Retomando algunos de los autores mencionados previamente en el marco paradigmático, el análisis documental según Hernández (2003) consiste en recolectar ideas informativas que sean relevantes de un documento, con la intención de expresar su contenido literal y orientar a facilitar la cognición y/o aprendizaje del lector.

Siguiendo esta línea, Sánchez y Vega (2003) afirman que el análisis documental va orientado a la representación, orientación y localización de la información dada. El resultado de este, es la búsqueda y recuperación; aclarando que no necesariamente tengan que intervenir los especialistas en el tema que aborda dicho documento, ya que el análisis documental crea información secundaria, a partir del estudio de las fuentes de información primaria (la cual no se cambiará o modificara para dicho análisis).

Complementando el párrafo anterior, la información secundaria abarca los procesos relacionados con la descripción bibliográfica, la elaboración de resúmenes, anotaciones, traducciones científico técnica, la indización y clasificación, entre otros.

Por otra parte, Vasilachis de Gialdino (2009) define el análisis documental cómo un estudio ordenado, sistemático y metódico de objetos bien definidos, de fuentes de información impresa, de datos, escritos, contenidos y referencias bibliográficas, cuya recopilación, contextualización, clasificación, categorización y análisis puede ser de utilidad para la comprensión de un problema.

De acuerdo con lo anterior, el tipo de estudio a realizar será una investigación documental o análisis documental descriptivo de tipo argumentativo, puesto que se buscará resolver la pregunta de investigación por medio de una revisión bibliográfica, la cual según Vasilachis de Guialdino (2009) está conformada por tres etapas, las cuales son:

- Preparatoria y recopilación: Se busca indagar y recolectar documentos en los que se puedan responder a las preguntas ¿Qué se ha dicho? y ¿Quién lo ha dicho? sobre el tema de investigación
- Descriptiva, analítica e interpretativa: Se realizará una revisión sistemática y detallada en la que se dé cuenta de los elementos recolectados y recopilados.
- Divulgación y publicación: Se realizará un modelo de documento que se pueda publicar y divulgar.

Finalmente, tal como se mencionó en el marco paradigmático, esta investigación se basará bajo el paradigma hermenéutico interpretativo, el cual reconoce la diferencia entre los fenómenos sociales y naturales; además de abordar, comprender, interpretar las corrientes humanístico-interpretativas (Barrero et.,al 2011), y como anteriormente se menciona, tendrá un corte cualitativo, el cual comprende y desarrolla conceptos basados en las pautas de datos (Castaño y Quecedo, 2002).

Participantes

Para la realización de la presente investigación, se tendrán en cuenta varios referentes teóricos, estudios de artículos investigativos, libros y otras investigaciones. Para la recolección de información se utilizarán fuentes primarias y secundarias. Se incluirán textos, estimando un mínimo de 40 textos, que cumplirán los criterios de inclusión para obtener los datos pertinentes relacionados con el teletrabajo.

Se generarán los siguientes criterios de inclusión para decidir cuáles serían los artículos que formarán parte de la muestra:

- Tiempo: Se incluirán textos no superiores a seis años de publicación (2017 - 2022) dado que se quiere ampliar el rango de búsqueda en los textos y no limitarlo únicamente al periodo de la pandemia del COVID 19 donde el teletrabajo obtuvo mayor relevancia a nivel mundial.
- Palabras Clave: Los textos en español contendrán las siguientes palabras claves: Teletrabajo, teletrabajador, competencias, salud mental, psicología. Los textos en inglés contendrán las siguientes palabras claves: telecommuting, telework, teleworking, teleworker, mental health, psychology, competencies. Se seleccionarán estas palabras claves para tener una mayor facilidad de búsqueda de textos que vayan acorde con el tema central de esta investigación y la línea de investigación “Psicología, salud trabajo y calidad de vida” de la Universidad Santo Tomás.
- Segunda lengua: Los textos en segunda lengua que se utilizarán en la presente investigación, serán en inglés. Del total de los textos, se recolectarán el 40% de segunda lengua, debido a que existen más estudios investigativos a nivel mundial, lo que permitirá a la investigación tener una visión más global del teletrabajo.
- Metodología de textos: Los textos que se consultarán serán cuantitativos, cualitativos o mixtos, puesto que se le dará mayor importancia al contenido de los textos y no a la metodología per se.
- Criterios de búsqueda: Se utilizarán los gestores bibliográficos, bibliotecas electrónicas y motores de búsqueda (Scopus, Redalyc, Mendeley, Science Direct, Scielo, Dialnet y Google Scholar) debido a que permiten filtrar palabras claves, año, idioma, áreas de

conocimiento y tipos de artículo. Adicionalmente, en estos se encuentran textos e investigaciones verídicas y confiables.

En cuanto a los criterios de exclusión:

- Se excluirán textos que no contengan alguna de las palabras claves mencionadas anteriormente, teniendo en cuenta que podrían desviarse del tema de la investigación.
- No se tendrán en cuenta los textos que no abarquen al menos una de las categorías de análisis que se establezcan próximamente, ya que no se podrían utilizar en la muestra por escasa información y relevancia de la misma.

Estrategias Investigativas

Para la recolección de los datos y clasificación de la información de la muestra de documentos, se diseñará una matriz de captura en formato Microsoft Excel 2022.

Esta matriz contará con los siguientes apartados con la finalidad de conocer el contenido y la información relevante de cada documento, como se muestra a continuación.

- Número del documento: Número ordinal que se le asigna a cada documento de acuerdo con su inclusión en la matriz.
- Año: El año de publicación del documento.
- Título: El nombre oficial del documento.
- URL: La dirección web donde se encuentra dicho documento.
- Referencia bibliográfica: Datos e información del documento en nomenclatura APA.
- Tipo de documento: Clarificación como artículo, libro, trabajo de grado, entre otros.
- Resumen: Descripción breve del texto realizado por el autor del documento.
- Fuente o base de datos: Recurso electrónico a través del cual se investigarán las fuentes.
- Investigador: Responsable de consultar los artículos.

- Puntuación: Se refiere a la cantidad de categorías abarcadas por un artículo.

Procedimiento

Para la realización de este apartado, se tomarán en cuenta 3 fases, mostradas a continuación:

Fase I: Preparatoria y Recopilación:

- En primera instancia, se buscará y ubicará el tema “teletrabajo” en gestores bibliográficos, bibliotecas electrónicas y motores de búsqueda como: Scopus, Redalyc, Mendeley, Science Direct, Scielo, Dialnet y Google Scholar, para posteriormente determinar las palabras clave.
- En segunda instancia, se definirán los conceptos que posibilitarán extraer las categorías que se utilizarán para organizar la información. Esto se realizará a través de la revisión bibliográfica de diferentes herramientas (libros, artículos, sitios web, etc.) que permitirá establecer definiciones de conceptos específicos y claves para la investigación, tales como: psicología organizacional y del trabajo, psicometría, factores psicosociales del trabajo, organizaciones, selección y evaluación. Adicionalmente, se tendrán en cuenta otras perspectivas desde otras disciplinas que nos ofrecerán percepciones relacionadas con lo ya mencionado anteriormente; como, por ejemplo: la salud ocupacional, lo ergonómico y/o el derecho.
- En tercera instancia, para realizar una recolección eficiente de información, se buscarán: artículos, libros, trabajos de grado y otros documentos, donde se analizarán y clasificarán en diferentes categorías que se tendrán en cuenta al momento de analizar en la matriz de Microsoft Excel 2022.

Fase II: Descriptiva, Analítica e Interpretativa:

Para esta segunda fase se tendrá en cuenta lo siguiente a nivel general:

- Se realizará una revisión sistemática y detallada en la que se dé cuenta de los elementos recolectados y recopilados.
- Para el análisis de la matriz de captura formato Excel 2022, se tomará en cuenta la totalidad de los textos (desde resumen hasta conclusión) para una mayor comprensión del mismo, y en el caso de los libros consultados se extraerán capítulos específicos que correspondan con la temática de la investigación.
- Se tendrá en cuenta si los artículos tienen relación con la salud mental o la psicología.

1. Descriptiva

En la matriz de captura de formato Excel 2022, se recolectará la información relevante de cada documento para que el lector tenga una visión general de la misma, ofreciendo la posibilidad de acceder a las fuentes de información, diferenciar los diferentes diversos motores de búsqueda y así mantener organizada la información en base a lo investigado.

Igualmente, se proporcionará una breve descripción de las diferentes categorías que se vayan a establecer, permitiendo diferenciar las unas de las otras y a su vez subdividir algunas de esas mismas categorías principales, para facilitar la distribución de la información que se obtendrá.

2. Analítica

Se establecerá categorías iniciales debidamente definidas en la matriz de captura de formato Excel 2022.

La información que se obtendrá de la población (en este caso los textos), se clasificará en las diferentes categorías a partir de la definición que se le dio a cada una. Facilitando la distribución de la información y el acceso a la misma.

Cabe resaltar, que puede existir la posibilidad de modificar las diferentes categorías que se establecieron, para así poder realizar filtros en la información y obtener resultados más específicos de las características psicométricas a tener en cuenta.

Si se requiere se realizará y establecerá subcategorías, para que la información se ordene y clasifique de mejor manera.

Así mismo, se modificarán, eliminarán o agruparán las categorías iniciales, según la necesidad de la investigación, dando como resultado unas categorías finales.

3. Interpretativo

Se organizará y filtrará la información inicial recolectada de cada categoría, en palabras claves u oraciones clave, que permitirán consolidar un lenguaje en común para facilitar la construcción apropiada de la matriz y su respectivo análisis.

Con las categorías definidas y establecidas, se procederá a consolidar la información, en tablas que permitirán establecer cuáles fueron las categorías que se encontraron y qué elementos se llegaron a considerar como subcategorías.

Adicionalmente, se realizarán tablas que organicen lo encontrado en cada categoría, donde se pueda discriminar las subcategorías junto con los resultados que hay dentro de cada subcategoría, como: la cantidad de estos y su equivalencia en porcentajes.

También, se realizarán tablas de resumen en Excel 2022 donde se pueda apreciar las subcategorías establecidas por cada categoría y el resultado numérico de cada subcategoría establecida, así como su respectiva equivalencia en términos de porcentajes.

De acuerdo con lo anterior, se consolidarán esas categorías en una tabla, la cual permitirá la clasificación e identificación de las categorías que tienen más relevancia e importancia al momento de considerar a una persona como apta o no para teletrabajar.

Fase III: Divulgación y Publicación:

La información recolectada en la matriz se expondrá en los resultados correspondientes del presente trabajo de grado. Estableciendo un criterio que permitirá resaltar la información más importante que se encuentre en cada uno de los artículos, dándole prioridad a la información que se llegue a repetir más de diez veces de manera general.

Consideraciones Éticas

Debido la naturaleza de este estudio, se determinó que no existen riesgos potenciales para los participantes de esta investigación, teniendo en cuenta que se realizará un rastreo de diferentes artículos que puedan ayudar con el cumplimiento de los objetivos y extraer así cuáles podrían ser las posibles competencias psicológicas que debe tener una persona al momento de teletrabajar.

De igual manera, se tuvieron en cuenta diversas normas o pautas que permitieran establecer por qué esta investigación no predomina la existencia de riesgos y beneficios demasiado amplios, estos son:

- Resolución 8430 de 1993, donde podemos encontrar normativas científicas, técnicas y administrativas para investigar en el área de la salud (Ministerio de Salud, 1993).
- Pautas CIOMS, en la cual se encuentran las pautas éticas internacionales para realizar investigaciones en el área de la salud con seres humanos (Organización Panamericana de la Salud [OPS] y Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas [CIOMS], 2017).
- Ley 1090 de 2006, la cual contiene la reglamentación de la profesión de psicología. (Congreso de Colombia, 2006, Ley 1090, Artículo 2).

De acuerdo con esto, esta investigación es de riesgo mínimo, puesto que no tiene un impacto psicológico y físico que conlleve afecciones a la integridad de los participantes.

Resultados

Definición del Constructo

Atendiendo el objetivo general de la investigación, “*Generar bases teóricas que sustenten la construcción de un instrumento de evaluación para uso en procesos de selección de empleados en la modalidad de teletrabajo.*”, los primeros resultados apuntan a responder al primer objetivo específico: definir el constructo del “teletrabajo” a partir de las fuentes y/o autores consultados, para lo cual se extractan las más representativas:

- El Congreso de Colombia (2008) mediante la Ley 1221 de 16 de julio de 2008 en el Artículo 2 define el teletrabajo de la siguiente forma:

Es 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. (párr. 2)

- El Congreso de Colombia (2012) mediante el Decreto 0884 de 30 de abril de 2012 en el Artículo 2 define el teletrabajo del siguiente modo:

[...] El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (p. 2)

- Orejuela et al. (2022) plantean que el teletrabajo de la siguiente forma: “El teletrabajo es una modalidad laboral que se naturaliza en un entorno de alto desarrollo tecnológico, la

flexibilidad, la conectividad y la virtualidad son el presente y el futuro del mundo organizacional” (p. 19).

- Gray et al. (1995) definen el teletrabajo como:

Es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa. (p. 586)

- Organización Internacional del Trabajo y Eurofound (2019) lo definen como: “Uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (p. 1).

Definición de Categorías y Subcategorías

Con el fin de ofrecer las bases para el desarrollo de la estructura de prueba a la que apuntan el segundo y tercer objetivo; se procede inicialmente a exponer las categorías y subcategorías en que se organizó la información, así como sus definiciones, lo cual facilitó la comprensión y análisis de todos los datos recopilados, acorde con el método de análisis documental descriptivo.

Tabla 4*Definición de Categorías Generales*

Categoría	Definición
Competencias	Según la Real Academia Española (RAE, 2022) una competencia se entiende como: “Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado” (párr. 1)
Factores	De acuerdo con Bembibre (2003) los factores se entienden como: “Causa directa y conocida del resultado deseado de un proceso” (párr. 2).
Síntomas salud física	Según Velázquez (2010) refiere que: “La Salud Física, debe entenderse como el óptimo funcionamiento fisiológico del organismo, ya que tiene que ver con nuestro cuerpo; con nuestro caparazón y vehículo el cual nos ha transportado desde el día que nacimos y lo hará hasta el día de nuestra muerte. Para asegurarnos de que sí vamos a llegar lo más lejos posible en la vida, tenemos que cuidar a nuestro cuerpo de la mejor manera” (p.1).
Síntomas salud mental	La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) la define como “un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad” (p.1).
Beneficios	De acuerdo con Yirda (2021) refiere “La palabra Beneficio es un término genérico que define todo aquello que es bueno o resulta positivo para quien lo da o para quien lo recibe, entiéndase como un beneficio todo aquello representativo del bien, la cuestión enmarca una utilidad la cual trae consecuencias positivas que mejoran la situación en la que se plantean las vicisitudes o problemas a superar” (p.1).

Aspectos perjudiciales	Pérez y Gardey (2015) refieren que “Perjudicial es un adjetivo que se refiere a aquello que puede causar un daño o que resulta negativo para algo o alguien” (p.1).
------------------------	---

Nota. En esta tabla se describen las categorías generales establecidas. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Subcategorías de las Macrocompetencias Principales

Categoría	Definición
Personales	El Centro Universitario EUSA (2017) las define como la manera en la que una persona se gestiona a sí misma, se caracterizan por ser más estables en el tiempo; estas están ligadas a rasgos de personalidad y por ende son difíciles de cambiar o desarrollar.
Intelectuales	Según DuocUC (2002) vendrían a ser grupo de competencias relacionadas con requerimientos laborales en las cuales se hace uso de la inteligencia general y aptitudes mentales específicas.
De Colaboración	El Centro Universitario EUSA (2017) las define como aquellas que nos permiten cooperar con otros e involucran el gusto y motivación por realizar y compartir actividades, objetivos, proyectos y responsabilidades colectivas.
Organizacionales	Según Sánchez (2015) vendrían a hacer competencias que los trabajadores deben desarrollar o tener que aspirar para trabajar en una entidad, contribuyendo de manera efectiva para alcanzar la misión, visión y objetivos.
Transversales	De acuerdo con Sepúlveda (2017) estas competencias, se podrían considerar como habilidades o acciones que van evolucionando a lo largo de la vida, debido a que esta como base la necesidad de aprender,

	independientemente del motivo de este (desarrollo personal, circunstancias sociales o necesidad laboral).
--	---

Nota. Esta tabla describe las subcategorías de las macro competencias establecidas. Fuente:

Elaboración propia.

Tabla 6

Componentes de las Macrocompetencias

Macrocompetencias Personales
Autocontrol: Capacidad para mantener bajo control las emociones, pensamientos, respuestas, impulsos, estados de ánimo y sentimientos (Centro Universitario EUSA, 2017).
Adaptabilidad: Capacidad para realizar ajustes e integrarlos cuando las condiciones internas o externas (entorno) cambian (Tarcica y Masis, 2013).
Confiabilidad: Actitud y aptitud para hacerse cargo de cualquier gestión y lograr lo encomendado, de acuerdo con las indicaciones dadas (Tarcica y Masis, 2013).
Automotivación (compromiso): Capacidad para buscar de forma persistente los objetivos con una actitud positiva y propositiva, enfocándose en alcanzar los objetivos propuestos, resolviendo las dificultades, con un alto grado de compromiso (Tarcica y Masis, 2013).
Orientación al logro y/o: Productividad: Preocupación por ejecutar de manera correcta las tareas del cargo o sobrepasar un estándar (DuocUC, 2002).
Autoconfianza (Autonomía): Convencimiento de las propias capacidades y decisiones para realizar cualquier tarea con éxito (DuocUC, 2002).
Macrocompetencias Intelectuales
Atención al detalle: Habilidad para analizar detalles de volúmenes grandes de información o datos (Tarcica y Masis, 2013).

Resolución de problemas: Capacidad para indagar y encontrar la solución de los problemas presentados durante la marcha, garantizando que dicha solución sea desarrollada a tiempo y que se implemente de manera eficaz (Tarcica y Masis, 2013).
Concentración: Capacidad para focalizar la mente en uno o varios puntos claves de una situación. Sin perder de vista la perspectiva de otros acontecimientos que acontecen alrededor (Tarcica y Masis, 2013).
Creatividad (innovación): Capacidad de Correr riesgos calculados con base a ideas nuevas y tradicionales; saliéndose del marco usual (Irigoin y Vargas, 2002).
Macrocompetencias Colaborativas
Trabajo en equipo: Capacidad de fomentar, mantener y promover relaciones cooperativas/de ayuda eficientes con compañeros de trabajo, integrando sus esfuerzos para la consecución de resultados (Tarcica y Masis, 2013).
Proactividad: Predisposición para planear o prever con anticipación acciones o actividades que logren garantizar el cumplimiento de responsabilidades y disminución de riesgos (Tarcica y Masis, 2013).
Flexibilidad: Según la Universidad de la Salle (2016) es la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones para trabajar de manera óptima con personas, grupos y ambientes diferentes.
Macrocompetencias Organizacionales
Habilidades mediáticas: Son aquellas habilidades relacionadas con el uso de los medios de comunicación y su aplicación (Alles, 2010).
Responsabilidad (profesionalismo): Capacidad para establecer un sentido del deber y una tendencia al cumplimiento de las responsabilidades que la organización le ha asignado (Tarcica y Masis, 2013).

Efectividad (eficiencia, eficacia, productividad): “Tiene que ver con la capacidad para ser productivo frente a determinada tarea, realizando esta de manera eficiente y eficaz, buscando alcanzar los objetivos establecidos” (Monsalve, 2013, pág. 46).
Pertenencia (conciencia organizacional): Actitud del individuo para sentirse parte de la organización, adhiriéndose a la organización y sus objetivos (Tarcica y Masis, 2013).
Macrocompetencias Transversales
Capacidad de planificación y organización: Capacidad para establecer prioridades y metas en su área, especificando las etapas y recursos para alcanzar objetivos (Alles, 2010).
Liderazgo: Capacidad para dirigir un grupo de personas para que trabajen de manera eficiente (DuocUC, 2002).
Comunicación eficaz: Capacidad de escuchar y entender a los demás, transmitiendo la información de manera ordenada y oportuna para quienes la requieren (Alles, 2010).
Tolerancia a la Presión: Capacidad para tolerar los altos volúmenes de trabajo y la presión derivada de estas, de una manera balanceada, permitiendo así cumplir con las exigencias de una forma efectiva (Tarcica y Masis, 2013).

Nota. Esta tabla describe las competencias que hacen parte de cada macro competencia establecida. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

Subcategorías de Factores

Clima laboral adecuado: Según Proconsi (2020) un clima laboral adecuado se define como “Un ambiente laboral agradable, relajado y productivo, en el que cada individuo sea consciente del compromiso de la compañía con la excelencia, exista una comunicación fluida y exista una cooperación interdepartamental e interpersonal adecuadas, es una apuesta segura en favor de la motivación y los resultados” (párr, 9).

Alfabetización digital: Según Edix (2021) es la capacidad de una persona para realizar diferentes tareas en un ambiente digital. Esta habilidad incluye la competencia para localizar, investigar y analizar información, así como ser capaces de elaborar contenidos y diseñar propuestas, a través de medios digitales.
Familia: Según González (2020), el modelo sistémico entiende a la familia como un sistema, es decir, un conjunto de personas en interacción constante. Esta interacción que los miembros de la familia mantienen entre sí, es permanentemente continua y de influencia mutua o circular, constituyendo así un conjunto organizado e interdependiente, regulado por reglas y funciones dinámicas entre sí y con el entorno.
Económico: Según Pérez y Gardey (2008) “La economía puede enmarcarse dentro del grupo de ciencias sociales ya que se dedica al estudio de los procedimientos productivos y de intercambio y al análisis del consumo de bienes (productos) y servicios” (p.1).
Generación: Según Bembibre (2009) la generación se entiende como un grupo etario al que pertenece una persona, que posee ciertas características culturales, éticas y consuetudinarias.
Sexo: Según Profamilia (2022) el sexo se define como “Características biológicas y físicas usadas típicamente para asignar el género al nacer, como son los cromosomas, los niveles hormonales, los genitales externos e internos y los órganos reproductores” (p.1).
Privacidad: Según Pérez y Merino (2010) “Es aquello que una persona lleva a cabo en un ámbito reservado (vedado a la gente en general). Un sujeto, por lo tanto, tiene derecho a mantener su privacidad fuera del alcance de otras personas, asegurándose la confidencialidad de sus cosas privadas” (párr, 2).
Regulación legal: Según Pérez y Gardey (2021) la regulación legal vendría siendo el establecimiento de normas, reglas o leyes dentro de un determinado ámbito.

Nota. Esta tabla describe las subcategorías de los factores. Fuente Elaboración propia.

Tabla 8*Subcategorías Síntomas Salud Física*

Mejora S.F. (salud física): Bienestar del cuerpo junto al óptimo funcionamiento de nuestro organismo, manteniendo un buen estado físico, mental y emocional (Colombia aprende, s.f.).
Enfermedades F: Cualquier agente externo que afecte el cuerpo humano, como bacterias, virus; hereditarios o genéticos; estilos de vida o consumos excesivos (Fundación Clínica Shaio, 2022).
Aumentó C.V. (calidad de vida): Se define como el bienestar personal que se ve influenciado por la satisfacción o ausencia de ésta en lo que una persona considere importante en su vida (Zuñiga, 2022).
Disminución C.V.: Disminución del bienestar personal debido a la insatisfacción en la vida de las personas por situaciones de incomodidad (Zuñiga, 2022).

Nota. Esta tabla describe las subcategorías de los síntomas de salud física. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9*Subcategorías Síntomas Salud Mental*

Malestar psicológico: Según Espíndola et al. (2006) el malestar psicológico se define como: “conjunto de reacciones psíquicas, manifestaciones emocionales y conductuales que se caracterizan por su curso breve, rápida evolución y buen pronóstico” (p. 3).
Bienestar psicológico: De acuerdo con Avance psicólogos (2016) “hace referencia a la combinación de relativa ausencia de fuentes de malestar, por un lado, y a la capacidad para “conectar” emocionalmente con un conjunto de interpretaciones y maneras de narrar la realidad que nos permiten impulsar nuestro desarrollo personal, por el otro” (p.1).

Nota. Esta tabla describe las subcategorías de los síntomas de salud Mental. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10*Definición de Beneficios para el Teletrabajador y para la Organización*

Para el teletrabajador: Según la Editorial Etecé (2022) “El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo” (p.1).
Para la organización: Según la Editorial Etecé (2022) “Una organización es un sistema social formado por un grupo de personas enfocadas en un objetivo en común a lograr dentro de un tiempo, espacio y cultura determinada. En toda organización se plantean normas, metas y ejes que ayudan a lograr la misión” (p.1).

Nota. Esta tabla describe los beneficios para el teletrabajador y para la organización. Fuente:

Elaboración propia.

Tabla 11*Definición de Aspectos Perjudiciales para el Teletrabajador y para la Organización*

Para el teletrabajador: Según la Editorial Etecé (2022) “El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo” (p.1).
Para la organización: Según la Editorial Etecé (2022) “Una organización es un sistema social formado por un grupo de personas enfocadas en un objetivo en común a lograr dentro de un tiempo, espacio y cultura determinada. En toda organización se plantean normas, metas y ejes que ayudan a lograr la misión” (p.1).

Nota. Esta tabla describe los aspectos perjudiciales para el teletrabajador y para la organización.

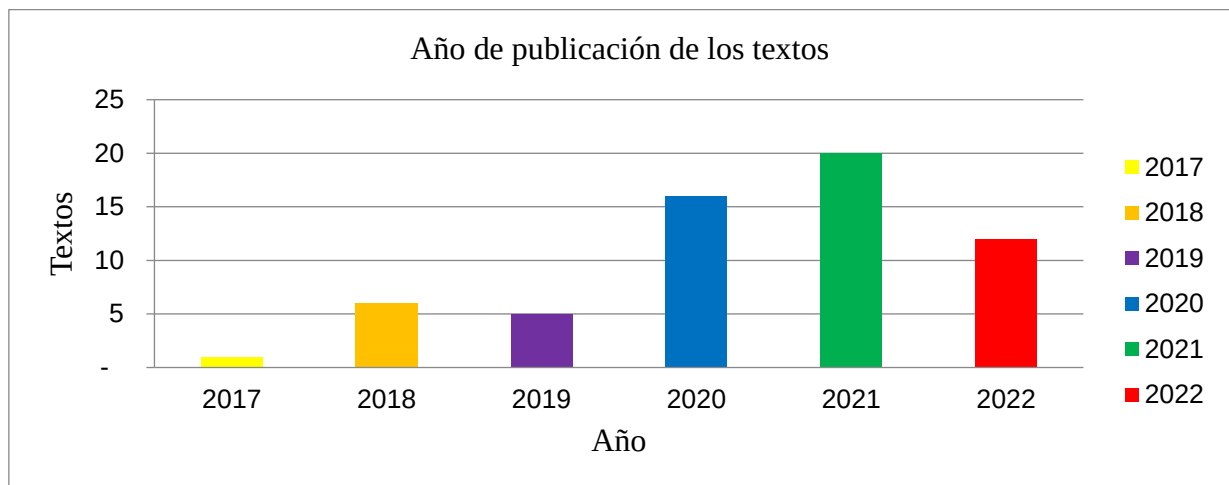
Fuente: Elaboración Propia.

Resultados Poblacionales

Los resultados en este apartado se basarán y expondrán de acuerdo a los siguientes criterios: año de publicación, tipo de documento, por la cantidad de categorías que abarcó cada texto y por el motor de búsqueda utilizado.

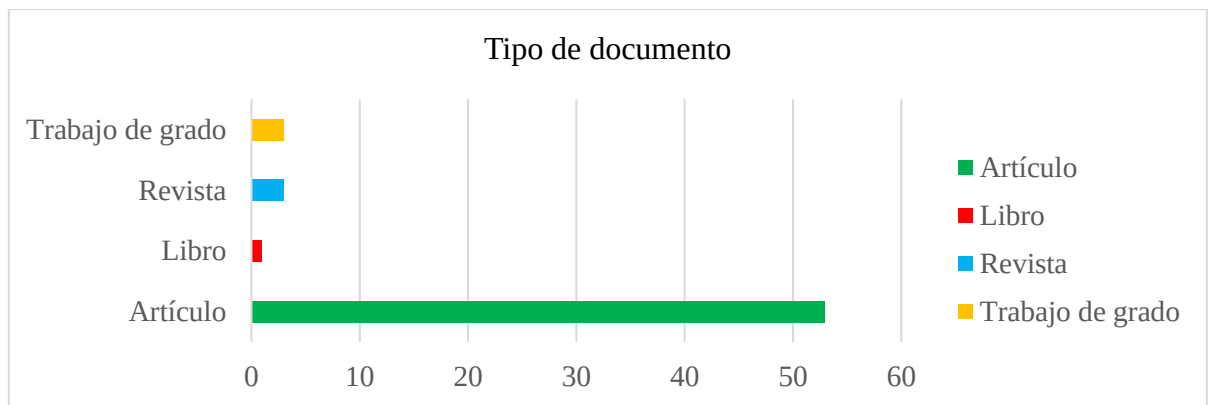
Figura 4

Artículos por Año de Publicación



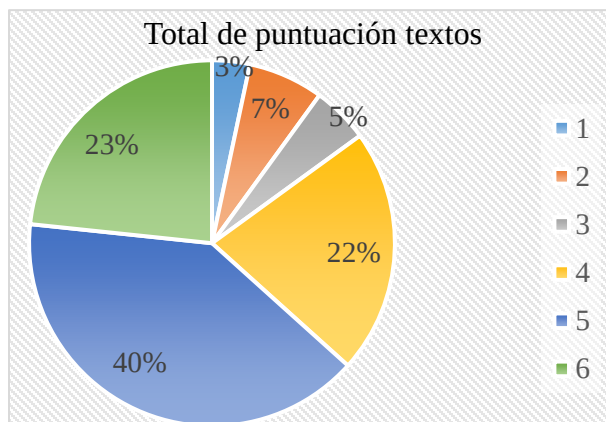
Nota. La figura discrimina los años en que más se investigó de teletrabajo. Fuente: Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la figura 4, *Artículos por Año de Publicación*; se observa que a partir del año 2020 se incrementa la investigación sobre el tema, coincidente con la declaración de pandemia del Covid 2019.

Figura 5*Tipo de Documento de cada Texto*

Nota. La figura muestra los tipos de textos utilizados en la investigación. Elaboración propia realizada en Excel (2022).

Según muestra la figura 5, *Tipo de documento de cada texto*; se observa que los libros no son los textos más utilizados para la investigación, esto puede deberse a que la era digital proporciona la comodidad y facilidad de encontrar información relevante y sintética en artículos más que en libros digitales.

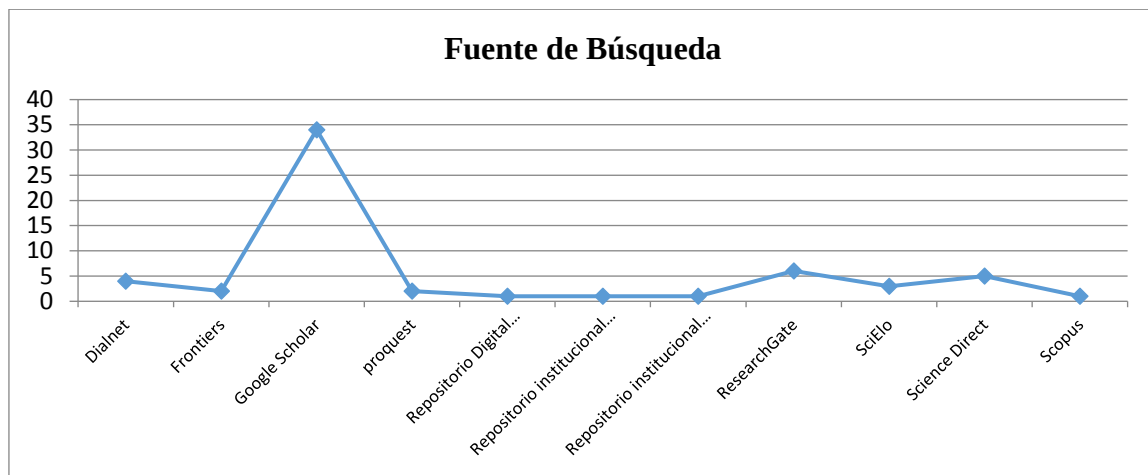
Figura 6*Categorías Abarcadas por cada Texto*

En la figura 6, *Categorías Abarcadas por cada Texto*; se observa que el 85% de los textos consultados permitieron abordar más de 4 categorías de análisis.

Nota. La figura muestra la puntuación de cada texto utilizado. Fuente: Elaboración propia realizada en Excel (2022).

Figura 7

Motor de Búsqueda Utilizado para cada Texto



Nota. La figura muestra el motor de búsqueda utilizado para cada texto. Fuente: Elaboración propia realizada en Excel (2022).

Según la figura 7, *Motor de Búsqueda Utilizado para cada Texto*; se puede apreciar que una gran cantidad de las fuentes o motores de búsqueda, pertenecen a sitios con acceso gratuito y libre para cualquier tipo de investigador.

Resultados Generales

En este apartado se encontrarán los resultados obtenidos en cada una de las categorías a nivel general; por lo cual el número presente en cada casilla, se refiere a la existencia de información en la categoría expuesta.

Tabla 12

Competencias para Teletrabajar Encontradas en cada Texto

Artículo No.	Personal	Transversal	Organizacional	Colaboración	Intelectual
1	1	1	1		1
2	1	1	1		
3	1	1			1
4	1	1			
5	1	1			
6	1	1		1	
7	1	1	1	1	
8	1	1			
9	1	1		1	1
10	1		1	1	
11	1				
12					
13	1				1
14			1		
15	1			1	
16	1	1	1	1	
17			1	1	
18	1	1	1		1
19	1				
20		1			
21	1	1			
22	1		1		
23	1				1

Artículo No.	Personal	Transversal	Organizacional	Colaboración	Intelectual
24	1				
25	1	1	1	1	
26					
27	1				1
28	1		1		
29	1				
30	1				
31	1	1		1	
32	1		1	1	
33			1		1
34	1		1		
35	1			1	
36		1	1		
37		1			
38	1		1		
39	1	1	1		
40	1	1		1	
41	1	1	1		
42	1		1		
43	1	1		1	
44	1	1	1		
45	1				
46			1		
47	1				
48	1	1			
49			1		
50			1		
51	1			1	
52	1	1			
53					
54	1			1	
55	1				

Artículo No.	Personal	Transversal	Organizacional	Colaboración	Intelectual
56					
57	1				
58	1	1			1
59				1	
60	1				
Total	46	25	23	16	9
Participación	77%	42%	38%	27%	15%

Nota. La tabla muestra las Competencias para teletrabajar encontradas en cada texto. Fuente:

Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la tabla 12, *Competencias para Teletrabajar Encontradas en cada Texto*; se puede observar que, dentro de los textos expuestos, las macrocompetencias intelectuales registran una proporción considerablemente menor, entiendo así que estas no son tan significativas para el ejercicio del teletrabajo.

Tabla 13

Factores del Teletrabajo Encontrados en cada Texto

Artículo	Clima laboral adecuado	Económico	Regulación legal	Familia	Sexo	Alfabetización Digital	Generación	Privacidad
1	1	1		1		1	1	
2	1	1						1
3	1	1						
4	1	1	1	1				
5	1	1		1				
6		1	1		1			
7	1	1	1	1				
8	1							
9	1	1					1	
10								
11	1		1					
12								
13		1		1				

Artículo	Clima laboral adecuado	Económico	Regulación legal	Familia	Sexo	Alfabetización Digital	Generación	Privacidad
14	1	1		1				
15	1	1		1				
16	1	1		1		1		
17	1							
18								
19	1		1		1			
20								
21		1		1		1		
22	1	1						1
23		1	1		1	1		
24			1		1			
25	1	1	1				1	
26			1		1			
27		1						
28		1	1	1	1			
29								
30			1					
31	1			1				
32				1			1	
33	1	1	1	1	1		1	
34	1	1	1	1			1	
35	1	1		1	1			
36	1	1	1					
37	1	1	1					
38	1	1	1	1		1		
39	1	1	1	1	1			
40	1	1	1	1				
41			1	1				
42								
43								
44	1		1		1			
45	1	1						
46	1							1
47	1			1				

Artículo	Clima laboral adecuado	Económico	Regulación legal	Familia	Sexo	Alfabetización Digital	Generación	Privacidad
48				1				
49	1			1				
50			1		1			
51		1	1				1	
52			1			1		
53			1					
54	1							
55			1					
56								
57			1			1		
58		1						
59					1	1		
60		1				1		
Total	31	30	26	22	12	9	7	3
Participación	52%	50%	43%	37%	20%	15%	12%	5%

Nota. La tabla muestra los factores para el teletrabajo encontrados en cada texto. Fuente:

Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la tabla 13, *Factores del Teletrabajo Encontrados en cada Texto*; se puede apreciar que, dentro de los textos expuestos, el factor del teletrabajo “privacidad” registra una proporción considerablemente menor en comparación con otros factores para el teletrabajo.

Tabla 14

Influencia del Teletrabajo en la Salud Física en cada Texto

Artículo	Disminución CV	Enfermedades F	Aumentó CV	Mejora SF	Aumentó CV o Disminución CV
1					1
2				1	
3			1		
4					
5	1				

Artículo	Disminución CV	Enfermedades F	Aumentó CV	Mejora SF	Aumentó CV o Disminución CV
6					1
7	1		1		
8					
9					
10					
11	1	1			
12					
13					
14	1	1			
15			1		
16					
17					
18					
19					
20					
21	1				
22					
23					
24	1	1	1		
25				1	
26		1			
27	1	1			
28					
29					
30					
31	1			1	
32					
33					
34	1				
35	1				
36			1		

Artículo	Disminución CV	Enfermedades F	Aumentó CV	Mejora SF	Aumentó CV o Disminución CV
37			1		
38	1	1			
39	1		1		
40			1		
41					
42	1	1			
43					
44					
45					
46					
47					
48					
49					
50					
51	1				
52					
53	1	1			
54		1			
55					
56	1	1			
57					
58		1			
59		1			
60					
Total	16	12	8	3	2
Participación	27%	20%	13%	5%	3%

Nota. La tabla muestra la Influencia del teletrabajo en la salud física en cada texto. Fuente:

Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la tabla 14, *Influencia del Teletrabajo en la Salud Física en cada Texto*; se puede observar que, dentro de los textos expuestos, se registra una proporción considerablemente menor de las subcategorías “Aumento y disminución CV y Mejora SF”.

Tabla 15

Influencia del Teletrabajo en la Salud Mental en cada Texto

Artículo No.	Malestar psicológico	Bienestar psicológico
1		
2	1	
3		1
4	1	1
5	1	1
6	1	
7	1	
8	1	
9		
10		
11	1	
12		
13	1	
14	1	
15	1	
16		
17		
18	1	
19		
20		
21	1	
22		1
23		
24	1	1
25		

Artículo No.	Malestar psicológico	Bienestar psicológico
26	1	
27	1	
28	1	
29		
30		
31	1	
32	1	
33	1	
34	1	1
35	1	1
36	1	
37		
38	1	
39		
40	1	
41		1
42	1	
43		
44		
45		1
46		1
47	1	
48	1	1
49		1
50		
51	1	
52	1	
53	1	
54	1	
55	1	
56	1	
57		

Artículo No.	Malestar psicológico	Bienestar psicológico
58	1	
59	1	
60	1	
Total	36	12
Participación	60%	20%

Nota. La tabla muestra la Influencia del teletrabajo en la salud mental en cada texto. Fuente:

Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la tabla 15, *Influencia del Teletrabajo en la Salud Mental en cada Texto*; se puede apreciar que, dentro de los textos expuestos, se registra una proporción considerablemente menor de la subcategoría “bienestar psicológico”.

Tabla 16

Beneficios del Teletrabajo en cada Texto

Artículo	Para el teletrabajador	Para la organización
1	1	
2	1	1
3	1	1
4		1
5		1
6	1	1
7	1	
8	1	1
9	1	
10		
11	1	
12	1	1
13	1	
14	1	1
15	1	1
16		

Artículo	Para el teletrabajador	Para la organización
17	1	
18	1	
19	1	
20		
21	1	
22		1
23	1	
24	1	
25	1	
26	1	
27	1	1
28	1	1
29	1	1
30	1	1
31	1	1
32	1	
33	1	
34	1	
35	1	
36	1	
37	1	
38	1	
39	1	
40		
41	1	1
42	1	1
43	1	
44		1
45	1	1
46	1	1
47	1	1
48	1	1

Artículo	Para el teletrabajador	Para la organización
49	1	1
50	1	1
51	1	
52		
53		
54		
55	1	
56		
57	1	1
58	1	1
59	1	
60	1	
Total	48	26
Participación	80%	43%

Nota. La tabla muestra los beneficios del teletrabajo en cada texto. Fuente: Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la tabla 16, *Beneficios del Teletrabajo en cada Texto*; se observa que, dentro de los textos expuestos, se registra una proporción considerablemente menor de los beneficios para la organización que conlleva el teletrabajar.

Tabla 17

Aspectos Perjudiciales del Teletrabajo en cada Texto

Artículo No.	Para el trabajador	Para la empresa
1		
2	1	
3		
4	1	1
5	1	
6	1	1
7	1	

Artículo No.	Para el trabajador	Para la empresa
8	1	
9	1	
10		
11	1	
12		
13	1	
14	1	1
15	1	1
16		
17	1	
18	1	
19	1	
20		1
21		1
22	1	1
23	1	
24	1	
25		
26	1	
27	1	
28	1	
29		
30		
31		
32		
33	1	
34	1	
35		
36	1	
37	1	
38	1	
39	1	

Artículo No.	Para el trabajador	Para la empresa
40	1	
41	1	
42	1	
43		
44	1	
45	1	1
46		1
47		1
48	1	
49		
50	1	
51		
52	1	
53	1	
54	1	
55		
56		
57		
58	1	1
59		
60	1	
Total	38	11
Participación en los 60 artículos	63%	18%

Nota. La tabla muestra los Aspectos perjudiciales del teletrabajo en cada texto. Fuente:

Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la tabla 17, *Aspectos perjudiciales del Teletrabajo en cada Texto*; se aprecia que, dentro de los textos expuestos, se registra una proporción considerablemente menor de los

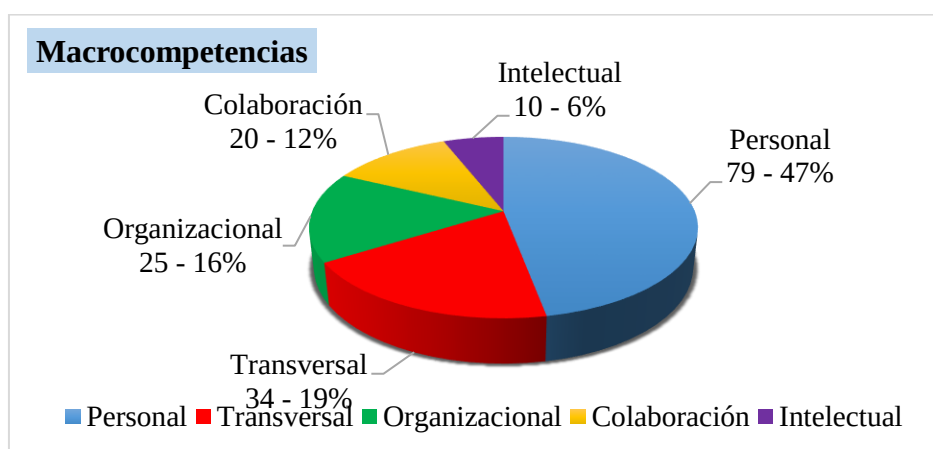
aspectos perjudiciales para la empresa, entendiendo así que hay más aspectos perjudiciales para el teletrabajador.

Resultados Específicos

Por último, se expondrá cuál fue la cantidad de categorías y subcategorías que se encontraron en los textos, dándole mucha más relevancia a las subcategorías donde se repita los resultados en 10 ocasiones como mínimo.

Figura 8

Porcentajes de Competencias Encontradas



Nota. La figura muestra los porcentajes de competencias encontradas. Fuente: Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la figura 8, *Porcentajes de Competencias Encontradas*; se identifica que las macrocompetencias menos relevantes para el ejercicio del teletrabajo son las intelectuales y de colaboración. Mientras que las macrocompetencias más significativas para el ejercicio del teletrabajo son las personales, transversales y organizacionales.

Tabla 18

Cantidad de Competencias Encontradas

Macrocompetencia	Competencia	Ranking	Part. %
Colaboración	Flexibilidad	8	40%
	Trabajo en equipo	6	30%

Macrocompetencia	Competencia	Ranking	Part. %
	Proactividad	6	30%
Total, Colaboración		20	100%
Intelectual	Creatividad	4	40%
	Concentración	2	20%
	Atención al detalle	2	20%
	Resolución de problemas	2	20%
Total, Intelectual		10	100%
Organizacional	Habilidades mediáticas	16	62%
	Efectividad	4	16%
	Responsabilidad	3	13%
	Pertenencia	2	9%
Total, Organizacional		25	100%
Personal	Autoconfianza	25	32%
	Automotivación	24	30%
	Adaptabilidad	13	16%
	Orientación al logro	9	11%
	Autocontrol	5	7%
	Confiabilidad	3	4%
Total, Personal		79	100%
Transversal	Capacidad de planificación y organización	19	55%
	Comunicación eficaz	10	30%
	Liderazgo	4	12%
	Tolerancia a la presión	1	3%
Total, Transversal		34	100%

Nota. La tabla muestra la cantidad de competencias encontradas. Fuente: Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la tabla 18, *Cantidad de Competencias Encontradas*; se aprecia cuáles fueron las competencias presentes en cada una de las macrocompetencias establecidas, como la cantidad (ranking) y el porcentaje encontradas en cada una. De acuerdo con lo anterior, se aprecia que

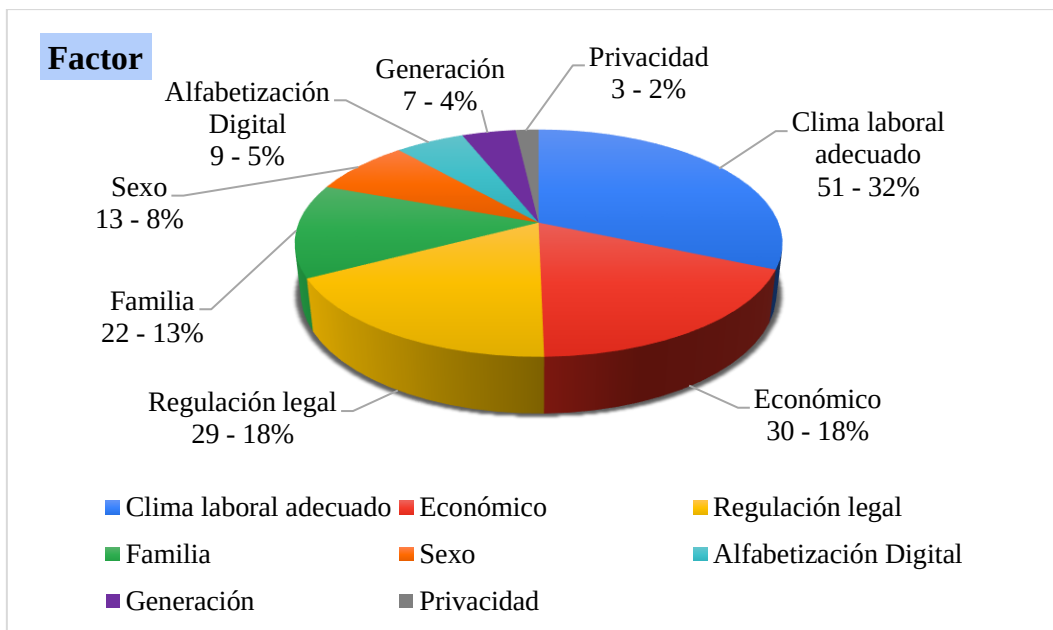
competencias como lo son: creatividad, concentración, atención al detalle, resolución de problemas, efectividad, responsabilidad, pertinencia, confiabilidad, liderazgo y tolerancia a la presión, no son significativas para el ejercicio del teletrabajo.

Competencias como lo son: orientación al logro, autocontrol, trabajo en equipo, flexibilidad y proactividad son las que más se destacan de las macrocompetencias a las que pertenecen. Sin embargo, no son las competencias más importantes.

Finalmente, las competencias más importantes para el ejercicio del teletrabajo son: la autoconfianza (la cual va ligada a la competencia de autonomía), la automotivación (la cual va ligada a la competencia del compromiso), capacidad de planificación y organización, habilidades mediáticas (competencias digitales), adaptabilidad y comunicación eficaz.

Figura 9

Porcentajes de Factores Encontrados



Nota. La figura muestra lo porcentajes de factores encontrados. Fuente: Elaboración propia realizada en Excel (2022).

De acuerdo a la figura 9, *Porcentajes de Factores Encontrados*; se observa que en los factores que tiene el teletrabajo para su ejercicio; los menos significativos son: el sexo, la alfabetización digital, generación y privacidad, mientras que los más representativos son: el clima laboral adecuado, seguido por lo económico, regulación legal y la familia.

Tabla 19

Cantidad de Resultados Factores Encontrados

Factor	Resultado	Ranking	Part. %
Alfabetización Digital	Desarrollo y potencialización de las competencias digitales del teletrabajador	9	100%
Total, Alfabetización Digital		9	100%
Clima laboral adecuado	Aumento productividad	22	42%
	Aumento autonomía	6	12%
	Retención de empleados	4	8%
	Facilita desempeño laboral	4	8%
	Aumento motivación	4	8%
	Aumento eficacia	3	6%
	Aumento concentración	2	4%
	Aumento creatividad	2	4%
	Aumento eficiencia	1	2%
	Bienestar laboral	1	2%
	Aumento responsabilidad	1	2%
	Aumento sentido de pertenencia	1	2%
Total, Clima laboral adecuado		51	100%
Económico	Reducción de costos	28	93%
	Reducción de costos y Aumento de costos	2	7%
Total, Económico		30	100%
Familia	Mayor conflicto casa-trabajo	12	54%
	Facilita la convivencia entre la vida laboral y familiar	7	32%
	Puede reducir el conflicto vida-trabajo	2	9%
	Mayor equilibrio y estabilidad en la interacción humana	1	5%

Factor	Resultado	Ranking	Part. %
Total, Familia		22	100%
Generación	Generación X	1	14%
	Generación Y	1	14%
	Generación Z mayor aptitud teletrabajo	1	14%
	Millennials y Y	1	14%
	La generación Y	1	14%
	Las personas mayores se ven más afectadas y necesitan más recursos	1	14%
	La edad no es un factor determinante	1	14%
Total, Generación		7	100%
Privacidad	Probabilidad de Pérdida o robo de información	1	33%
	Falta Regulación de los Software de Monitoreo	1	33%
	Riesgos informáticos	1	33%
Total, Privacidad		3	100%
Regulación legal	Mejoramiento políticas teletrabajo	5	18%
	Existen políticas en pro del teletrabajo	3	11%
	Implementar/regular leyes de desconexión laboral	3	11%
	Mejorar garantías teletrabajo	2	7%
	Igualdad de género	2	7%
	Falta de lineamientos en disponibilidad horaria	2	7%
	Falta regulación legal	1	3%
	Mejoramiento de la remuneración en teletrabajo	1	3%
	Regular el uso de pantallas	1	3%
	Definición específica funciones	1	3%
	Acuerdos laborales establecidos también conocidos como I-Deals para flexibilidad laboral	1	3%
	Antes del Covid había poca claridad/regulación sobre las Leyes del teletrabajo en Colombia	1	3%
	Aumento demandas laborales	1	3%
	Mejoramiento de capacitación en teletrabajo	1	3%
	Mejoramiento de Políticas de Acompañamiento médico y psicológico	1	3%

Factor	Resultado	Ranking	Part. %
	Existen vacíos legales	1	3%
	Regulación en el suministro y/o adquisición de recursos tecnológicos para teletrabajadores	1	3%
	Confianza en los empleados	1	3%
	Regular el uso de equipos para teletrabajar	1	3%
Total, Regulación legal		30	100%
Sexo	Opción para trabajadoras gestantes	2	14%
	La salud mental de las mujeres se ve más afectada por que algunas tienen responsabilidades del hogar adicionales	2	14%
	Los hombres teletrabajan más	1	8%
	Más beneficios en las mujeres	1	8%
	Los hombres tienen mayor productividad al no hacerse cargo de las tareas domésticas	1	8%
	Los hombres están más satisfechos que las mujeres con su equilibrio entre la vida laboral y personal	1	8%
	Las mujeres prefieren teletrabajar más	1	8%
	Las mujeres teletrabajan más	1	8%
	Las mujeres tienen menos estabilidad laboral que los hombres	1	8%
	Incide en la realización profesional de algunas mujeres	1	8%
	Oportunidad para aquellos hombres que deseen asumir roles más activos en sus responsabilidades familiares	1	8%
Total, Sexo		13	100%

Nota. La tabla muestra la cantidad de resultados de factores encontrados. Fuente: Elaboración propia realizada en Excel (2022).

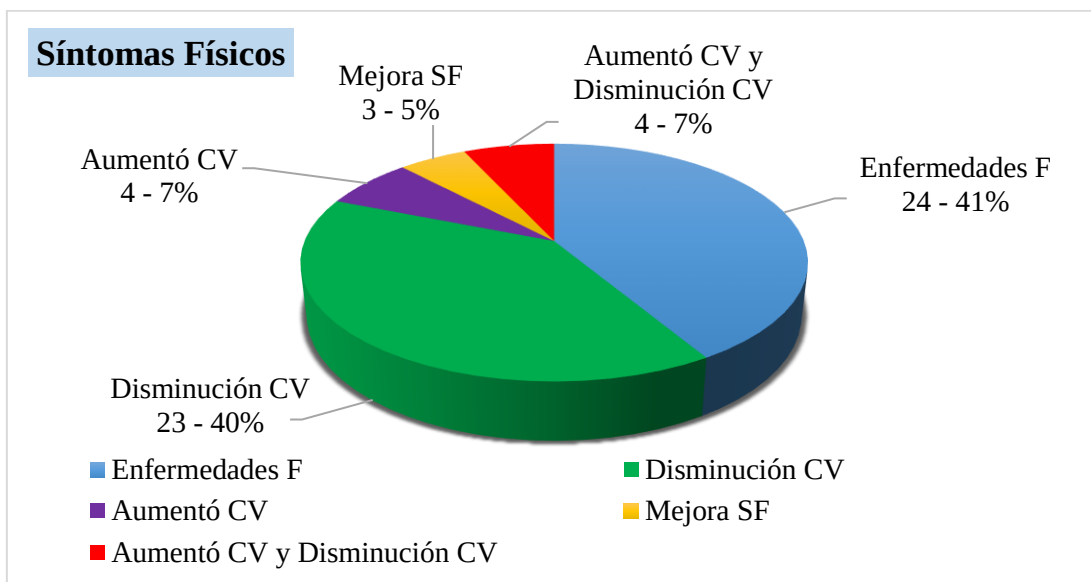
En la tabla 19, *Cantidad de Resultados Factores Encontrados*; se observa cuáles fueron los resultados de cada factor establecido y cuál fue la cantidad encontrada en cada uno (ranking), así como su equivalencia en porcentaje. De acuerdo con lo anterior, se encontró que los resultados de los factores más representativos según el orden establecido en la tabla son: aumento productividad, reducción de costos y mayor conflicto casa - trabajo.

Por otro lado, resultados como: desarrollo y potencialización de las competencias digitales del teletrabajador, aumento autonomía, facilita la convivencia entre la vida laboral y familiar y mejoramiento políticas teletrabajo, son los que más se destacan de los factores a los que pertenecen. No obstante, no son los resultados más importantes.

Finalmente, los resultados de factores como generación, privacidad y el sexo, no son significativos para la investigación.

Figura 10

Porcentaje de Síntomas de la Salud Física Encontrados



Nota. La figura muestra el porcentaje de síntomas de la salud física encontrados. Fuente:

Elaboración propia realiza en Excel (2022).

En la figura 9, *Porcentaje de Síntomas de la Salud Física Encontrados*; podemos apreciar que las subcategorías más representativas son enfermedades de la salud física y disminución de la calidad de vida.

Tabla 20*Cantidad de Síntomas Encontrados en la Salud Física*

Síntomas Salud Física	Síntoma	Ranking	Part. %
Enfermedades F	Dolor físico	6	26%
	Tensión	3	13%
	Obesidad	3	13%
	Asma	1	4%
	Rumiación	1	4%
	Trastornos gastrointestinales	1	4%
	Trastornos musculo esqueléticos	1	4%
	Tenosinovitis	1	4%
	Cervicalgia	1	4%
	Trastornos cardiovasculares	1	4%
	Tendinitis	1	4%
	Cefaleas	1	4%
	Diarrea	1	4%
	Afecciones de la vista	1	4%
	Lumbalgia	1	4%
Total Enfermedades F		24	100%
Disminución CV	Cansancio	7	30%
	Fatiga visual	6	26%
	Insomnio	4	18%
	Afectación ergonomía	3	14%
	Mialgias	1	4%
	Mareos	1	4%
	Malestar	1	4%
Total Disminución CV		23	100%
Aumentó CV	Mejora en hábitos alimenticios	2	50%
	Permite estado saludable	1	25%
	Permite grado de descanso	1	25%
Total Aumentó CV		4	100%
Mejora SF	Disminución de riesgos a la salud	2	67%

Síntomas Salud Física	Síntoma	Ranking	Part. %
	Aumento de bienestar	1	33%
Total Mejora SF		3	100%

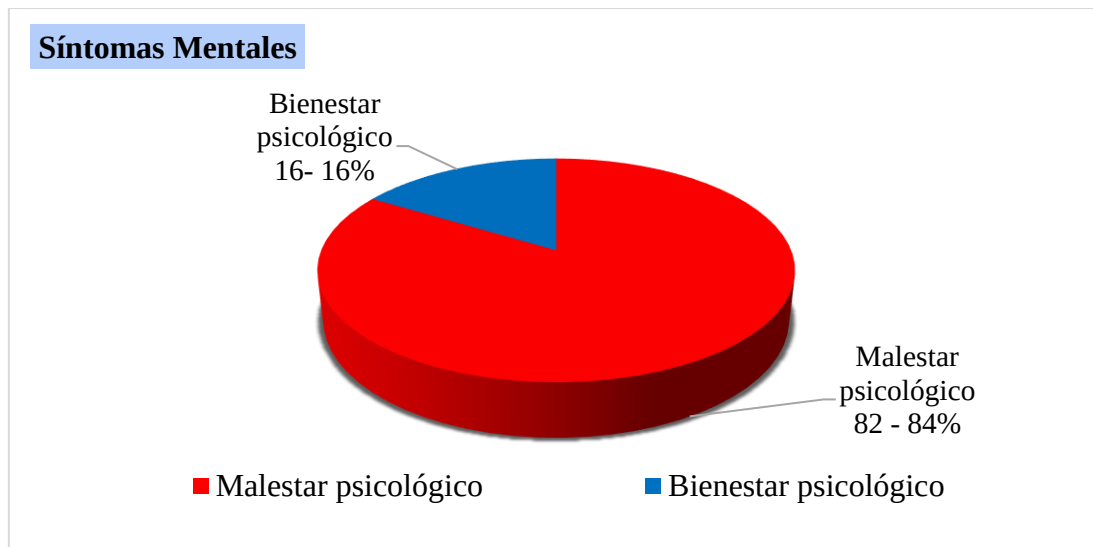
Nota. La tabla muestra la cantidad de síntomas encontrados en la salud física. Fuente:

Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la tabla 20, *Cantidad de Síntomas Encontrados en la Salud Física*; se observa cuáles fueron los resultados de cada subcategoría establecida y cuál fue la cantidad encontrada en cada uno (ranking), así como su equivalencia en porcentaje. De acuerdo con lo anterior, se puede apreciar que los resultados de la categoría salud física no tienen alto impacto en el ejercicio del teletrabajo. No obstante, resultados como: cansancio, dolor físico y fatiga visual son los resultados que más se destacan en la tabla.

Figura 11

Porcentaje de Síntomas de la Salud Mental Encontrados



Nota. La figura muestra el porcentaje de síntomas de la salud mental encontrados. Fuente:

Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la figura 11, *Porcentaje de Síntomas de la Salud Mental Encontrados*; podemos apreciar como la subcategoría bienestar psicológico es la menos representativa, mientras que la subcategoría más representativa es el malestar psicológico.

Tabla 21

Cantidad de Síntomas Encontrados en la Salud Mental

Síntomas	Síntoma	Ranking	Part. %
Malestar psicológico	Aumento estrés laboral	22	27%
	Ansiedad	8	11%
	Depresión	8	11%
	Sentimientos de soledad	7	9%
	Tecnoestrés	6	8%
	Agotamiento emocional	5	6%
	Angustia	4	5%
	Agotamiento mental	3	4%
	Preocupación excesiva	2	2%
	Afectación mental	2	2%
	Burnout	2	2%
	Irritabilidad	2	2%
	Afectación cognitiva y habilidades sociales	1	1%
	Alteraciones del sueño	1	1%
	Consecuencias cognitivas y conductuales	1	1%
	Consecuencias emocionales	1	1%
	Culpa	1	1%
	Distancia psicológica	1	1%
	Pérdida de motivación	1	1%
	Problemas de concentración	1	1%
	Somatizaciones	1	1%
	Tecnoadicción	1	1%
	Trastornos del sueño	1	1%
Total Malestar Psicológico		82	100%
	Disminución estrés laboral	10	63%

Síntomas	Síntoma	Ranking	Part. %
Bienestar psicológico	Calidad de vínculos familiares	2	13%
	Aumento de felicidad	1	6%
	Aumento de motivación.	1	6%
	Disminución sensación de aburrimiento	1	6%
	Promueve la autoconfianza y autoestima	1	6%
Total Bienestar Psicológico		16	100%

Nota. La tabla muestra la cantidad de síntomas encontrados en la salud mental. Fuente:

Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la tabla 21, *Cantidad de Síntomas Encontrados en la Salud Mental*, se observa cuáles fueron los resultados de cada subcategoría establecida y cuál fue la cantidad encontrada en cada uno (ranking), así como su equivalencia en porcentaje. De acuerdo con lo anterior, se aprecia que dentro del bienestar psicológico el resultado más representativo es la disminución del estrés laboral.

Por otro lado, se aprecia que el resultado obtenido de mayor relevancia del malestar psicológico es el aumento del estrés laboral. Sin embargo, hay resultados como ansiedad, depresión, sentimientos de soledad, tecnoestrés, y agotamiento emocional que se destacan dentro de la categoría de malestar psicológico.

Figura 12*Porcentaje de Beneficios Encontrados*

Nota. La figura muestra el porcentaje de beneficios encontrados. Fuente: Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la figura 11, *Porcentaje de Beneficios Encontrados*; podemos apreciar como la subcategoría beneficios para el teletrabajador es la más representativa para el ejercicio del teletrabajo.

Tabla 22*Cantidad de Beneficios Encontrados*

Beneficios	Síntoma	Ranking	Part. %
Para el teletrabajador	Flexibilidad laboral	23	28%
	Mayor satisfacción laboral	19	26%
	Conciliación con la vida personal y familiar	13	15%
	Promueve la inclusión social	8	11%
	Permite mayor concentración	2	4%
	Aumento grado de autonomía	1	1%
	Mejor administración de tiempo libre	1	1%
	Aumenta el grado de responsabilidad	1	1%

Beneficios	Síntoma	Ranking	Part. %
	Ayuda a equilibrar las necesidades del trabajo y la familia	1	1%
	Colaboración con clientes u colegas por el teletrabajo	1	1%
	Adaptación para personas con dificultades físicas	1	1%
	Mejor administración de tiempo	1	1%
	Mejora la salud psicosocial	1	1%
	Mismos beneficios que las demás modalidades	1	1%
	Permite compatibilizar actividades laborales con domésticas	1	1%
	Permite la gestión del tiempo	1	1%
	Sentido de control del trabajo	1	1%
	Crecimiento personal	1	1%
	Un buen liderazgo beneficia la salud mental de los teletrabajadores	1	1%
	Disminución de distractores sociales	1	1%
	Pago adicional de horas extraordinarias	1	1%
Total Para el teletrabajador		81	100%
Para la organización	Compromiso organizacional por parte del empleado	9	28%
	Disminuye el ausentismo	5	13%
	Mayor productividad laboral	3	10%
	Reduce la intención de abandonar el trabajo	3	10%
	Oportunidad de reestructura organizacional	2	6%
	Mejora la comunicación	2	6%
	Mejora la competitividad de la organización	2	6%
	Permite la innovación en la organización	2	6%
	Flexibilidad en la organización empresarial	1	3%
	Impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías	1	3%
	Permite un cambio en la cultura y estructura organizacional	1	3%
	Mejora el ambiente laboral	1	3%
	Mejor desempeño laboral	1	3%
Total Para la organización		33	100%

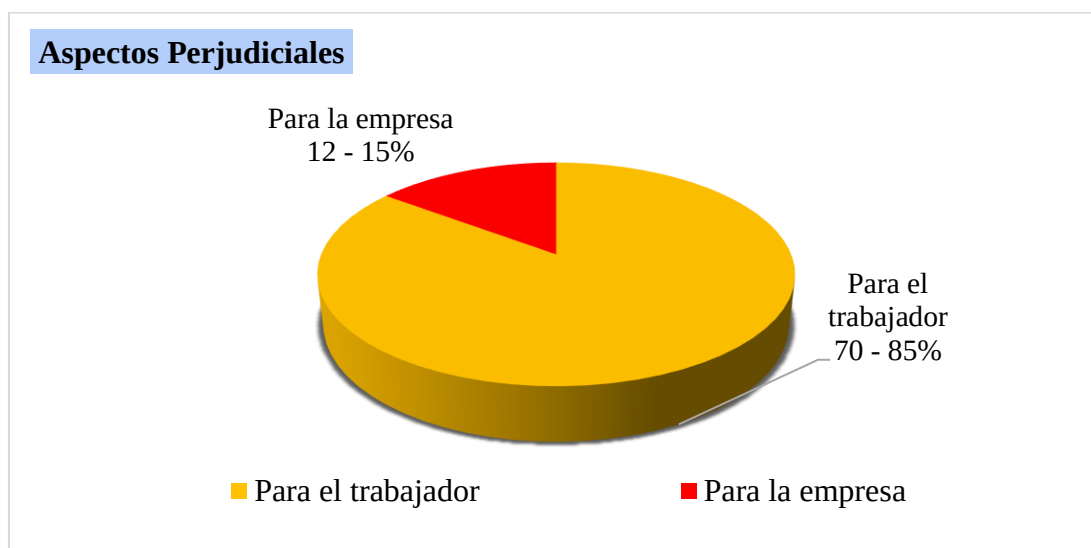
Nota. La tabla muestra la cantidad de beneficios encontrados. Fuente: Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la tabla 22, *Cantidad de Beneficios Encontrados*; se observa cuáles fueron los resultados de cada subcategoría establecida y cuál fue la cantidad encontrada en cada uno (ranking), así como su equivalencia en porcentaje. Según lo anterior, se aprecia que dentro de los beneficios para la organización, el más representativo es el compromiso organizacional por parte del empleado, en contraste con los demás resultados encontrados.

En cuanto a los beneficios para el teletrabajador, se encuentra que el más representativo es flexibilidad laboral, seguido de mayor satisfacción laboral y conciliación con la vida personal y familiar. Sin embargo, el beneficio “promueve la inclusión social” es uno de los beneficios que se destaca por encima de los demás beneficios.

Figura 13

Porcentaje de Aspectos Perjudiciales Encontrados



Nota. La figura muestra el porcentaje de aspectos perjudiciales encontrados. Fuente: Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la figura 13, *Porcentaje de Aspectos Perjudiciales Encontrados*; podemos apreciar como la subcategoría aspectos perjudiciales para la organización es la menos representativa, mientras que la subcategoría más representativa es aspectos perjudiciales para el teletrabajador.

Tabla 23*Cantidad de Aspectos Perjudiciales Encontrados*

Síntomas	Síntoma	Ranking	Part. %
Para el trabajador	Aislamiento social	14	22%
	Sobrecarga laboral	11	17%
	Comunicación deficiente	7	11%
	Problemas de gestión del tiempo	5	7%
	Alteración de los hábitos alimenticios	2	4%
	Falta de condiciones aptas para realizar el teletrabajo	2	4%
	Desbalances en los tiempos de descanso de empleo y de ocio	2	4%
	Dificultad en torno a la toma de decisiones	2	4%
	Disminuye la probabilidad de ser promovido y de recibir un aumento salarial	2	4%
	Horario indefinido	1	1%
	Afectación de relaciones laborales que pueden incidir en desempeño	1	1%
	Riesgo de superposición	1	1%
	Mobbing	1	1%
	Adicción al trabajo	1	1%
	Reducción de la productividad y bienestar	1	1%
	Disminución de actividades de ocio	1	1%
	Fatiga laboral	1	1%
	Alteración del ciclo circadiano	1	1%
	Inseguridad laboral	1	1%
	Sentimiento de falta de desarrollo profesional	1	1%
	No existe supervisión constante de las tareas que realiza por día	1	1%
	Aumento de la carga cognitiva	1	1%
	Precariedad laboral	1	1%
	Explotación	1	1%
	Problemas en la coordinación de acciones	1	1%
	Falta de actividad física	1	1%
	Desigualdad entre trabajadores	1	1%
	Afectación relaciones laborales por aislamiento social	1	1%

Síntomas	Síntoma	Ranking	Part. %
	Reducción satisfacción laboral	1	1%
	Dependencia a las TIC	1	1%
	Intensidad laboral menos satisfacción laboral	1	1%
	Distracciones del hogar	1	1%
Total Para el trabajador		70	100%
Para la empresa	Falta de interés en el cargo laboral	2	17%
	Reducción compromiso organizacional	2	17%
	Disminución rendimiento laboral	2	17%
	No todos los cargos son factibles para esta modalidad	1	8%
	Dificultad para medir el desempeño laboral.	1	8%
	Dificultad para supervisar condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	1	8%
	Dificultades de coordinación y de organización del trabajo	1	8%
	Dificultad en la selección de empleados aptos	1	8%
	Falta de preparación para teletrabajar	1	8%
Total Para la empresa		12	100%

Nota. La tabla muestra la cantidad de aspectos perjudiciales encontrados. Fuente: Elaboración propia realizada en Excel (2022).

En la tabla 23, *Cantidad de Aspectos Perjudiciales Encontrados*; se observa cuáles fueron los resultados de cada subcategoría establecida y cuál fue la cantidad encontrada en cada uno (ranking), así como su equivalencia en porcentaje. De acuerdo con lo anterior, se puede apreciar que los resultados de aspectos perjudiciales para la empresa no son tan representativos para el ejercicio del teletrabajo, mientras que los aspectos perjudiciales más representativos para el teletrabajador son: aislamiento social y la sobrecarga laboral. No obstante, pese a que no es uno de los aspectos perjudiciales más representativos, se destaca la comunicación deficiente como un aspecto perjudicial para el teletrabajador.

Análisis de Resultados

Definición del Constructo

Tabla 24

Aspectos Comunes y Diferencias para llegar a una Definición Propia

Forma de organización laboral	Ley 1221 de 2008, el Artículo 2 del Decreto 0884 de 2012 y Gray et al. (1995).
Comunicación constante entre el teletrabajador y la organización	Organización Internacional del Trabajo y Eurofound (2019) y Gray et al. (1995)
Tecnologías para llevar a cabo el ejercicio del teletrabajo	Ley 1221 de 2008, el Artículo 2 del Decreto 0884 de 2012, Gray et al. (1995). Orejuela et al., (2022) y Organización Internacional del Trabajo y Eurofound (2019).
Trabajo de forma remota	Ley 1221 de 2008, el Artículo 2 del Decreto 0884 de 2012 y Gray et al. (1995).
No es necesario la presencia física del trabajador y empleador en la empresa	La Ley 1221 de 2008, Artículo 2 del Decreto Número 0884 de 2012 y Gray et al. (1995).

Nota. La tabla muestra aspectos comunes y diferentes de las fuentes para la construcción de una definición propia. Fuente: Elaboración propia.

Para la definición del constructo, se identificó que el Artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el Artículo 2 del Decreto 0884 del 2012 y Gray et al. (1995); tienen en cuenta tres aspectos similares. En el primer aspecto se destaca que el teletrabajo lo consideran como una forma de organización laboral; en contraste de Orejuela et al (2022). que lo considera como una modalidad de trabajo.

En el segundo aspecto, exponen la importancia de mantener una comunicación constante entre el teletrabajador y la organización mediante la tecnología. Sin embargo, Orejuela et al. (2022) no lo tienen presente en su definición.

En el tercer aspecto, resaltan que no es necesario la presencia física del trabajador y empleador en la empresa para cumplir sus responsabilidades, ya que lo pueden realizar de forma remota. En cambio, la Organización Internacional del Trabajo y Eurofound (2019) lo mencionan como una opción para trabajar y realizar sus actividades fuera de la instalación física del empleador.

Por otra parte, se observa que Orejuela et al. (2022) y Organización Internacional del Trabajo y Eurofound (2019) tienen muy presente uso de las tecnologías para llevar a cabo el ejercicio del teletrabajo, ya que Orejuela et al. (2022) mencionan al teletrabajo como “un alto desarrollo tecnológico” y la Organización Internacional del Trabajo y Eurofound (2019) nombran ejemplos de tecnología para desarrollar las actividades laborales.

Así como se resaltan las similitudes que poseen las anteriores fuentes de información o autores sobre el constructo de “teletrabajo”, también podemos identificar diferencias tales como: Orjuela et al. (2022) hacen mucho más énfasis en la flexibilidad que ofrece el teletrabajo para los integrantes de la organización y como este se puede convertir el futuro del mundo organizacional, mientras que Organización Internacional del Trabajo y Eurofound (2019) se enfocan en la utilidad que ofrecen recursos electrónicos (teléfonos inteligentes, tabletas, computadores de escritorio y portátiles) para el teletrabajo.

En relación con lo mencionado por la Organización Internacional del Trabajo y Eurofound (2019), sobre la utilidad de los recursos tecnológicos; Gray et al. (1995) tienen una visión similar sobre los recursos tecnológicos, ya que le da importancia al uso constante de métodos de procesamiento electrónicos de la información. Sin embargo, es el único autor de los 5, que menciona el tiempo de desarrollo de las actividades, teniendo como ejemplo el tiempo completo o parcial para ejercer esta actividad.

Finalmente, en la parte legal, el Decreto 0884 de 2012 menciona la importancia de establecer un contrato laboral en el cual, se tengan en cuenta aspectos relevantes del mismo (tiempo de trabajo, prestaciones, límites laborales, etc.); mientras que la Ley 1221 de 2008 no especifica como tal el establecimiento de un contrato laboral, pero sí menciona la importancia de remunerar de manera justa el teletrabajo y el ofrecer prestaciones de servicios a terceros.

Factores Favorecedores o no en el Ejercicio del Teletrabajo

Se explicarán cuáles fueron los resultados de las subcategorías que posean información más relevante dentro de la misma, teniendo en cuenta a cada una de las categorías establecidas con anterioridad.

1. Clima Laboral

En cuanto a la categoría de factores, 31 textos de 60 mencionan que uno de los factores más importantes es el clima laboral adecuado, 30 textos indican que el factor económico es uno de los más relevantes y 26 artículos de 60 señalan que la regulación legal es uno de los factores que se deben tener en cuenta para el ejercicio del teletrabajo. Sin embargo, pese a que haya más textos donde se menciona la regulación legal, los resultados de esta categoría no son representativos, en contraste con los resultados del factor familia. Por lo cual, se le dará prioridad al factor familia.

Los factores menos relevantes son el sexo, alfabetización digital, generación y privacidad.

De acuerdo con lo anterior, un buen clima laboral adecuado es clave para que haya buenos resultados y se puedan cumplir con los objetivos organizacionales.

Dentro del factor “clima laboral adecuado” el aspecto más representativo es el aumento de productividad, lo que está en concordancia con lo mencionado en la problematización y

justificación, donde fuentes y autores como el Ministerio del Trabajo (2015), MINTIC (2020), Bloom et al. (2013), Hernández (2021), Mokhtarian (1998), Contreras et al. (2020) y Valero et al. (2019) indican que el teletrabajo aumenta la productividad.

2. Factor Económico

La reducción de costos es un factor que se interrelaciona con un buen clima laboral adecuado, puesto que el tener menos gastos permite que el teletrabajador se sienta a gusto y satisfecho con su trabajo, lo que a su vez proporciona que haya un clima laboral adecuado.

Así mismo, dentro del factor “económico” el aspecto más representativo es la reducción de costos, lo que está en concordancia con lo mencionado en la problematización por el Ministerio del Trabajo (2015) y Mokhtarian (1998), puesto que estos mencionan que en el teletrabajo hay una reducción de costos significativa.

3. Falta de apoyo de la familia

Esto puede influir en la manera en que el teletrabajador percibe el trabajo y el clima laboral, puesto que se debe tener en cuenta que los dilemas familiares pueden tener repercusiones en el trabajo.

Finalmente, en lo que respecta al factor “familia” el aspecto más significativo es mayor conflicto casa - trabajo, lo que tiene sentido, puesto que los teletrabajadores ejercen el rol de padres o pareja y trabajador en un mismo contexto (el hogar) y al mismo tiempo, lo que puede desencadenar en conflictos del hogar contra el trabajo, y a su vez influir en la percepción del clima laboral.

No obstante, uno de los resultados que se destacan dentro del factor familia, pero que no son los más importantes para el ejercicio del teletrabajo, sugiere que el teletrabajo facilita la convivencia entre la vida laboral y familiar.

4. Salud Física

Se encontró que 16 textos de 60 mencionan que el teletrabajo disminuye la calidad de vida y 12 textos mencionan el impacto del teletrabajo en enfermedades físicas. Lo que quiere decir que dicha categoría no tiene alto impacto para el ejercicio del teletrabajo. Sin embargo, en esta categoría hay resultados que se pueden destacar, como por ejemplo el cansancio, el dolor físico y la fatiga visual.

En relación con el dolor físico, el cual se encuentra dentro de la subcategoría enfermedades físicas, se encontró que el teletrabajo puede conllevar dolor físico en un 25%, lo que se contrasta con lo mencionado por Carrillo (s.f.) en los marcos de referencia (marco multidisciplinar) al afirmar que la salud ocupacional (aspecto que se debe tener en cuenta en cualquier modalidad de trabajo) busca proteger y promover la salud de los trabajadores, previniendo accidentes, enfermedades, eliminando condiciones que vulneren la seguridad y la salud en el trabajo.

En cuanto a resultados como por el ejemplo, el cansancio y la fatiga visual, los cuales hacen parte de la subcategoría disminución calidad de vida, se puede relacionar con lo expuesto por Piedrahita et al. (2020) en los marcos de referencia (marco multidisciplinar) específicamente en el apartado de ergonomía, donde mencionan la importancia de aspectos como la cantidad o distribución de la luz, las posturas de trabajo, los efectos biológicos de la luz y la organización del trabajo. O lo mencionado por Castillo (2020), le da importancia a características tales como: el diseño del puesto de trabajo, mantener posturas sedantes de manera prolongada, iluminación del espacio y realizar pausas activas.

De acuerdo con lo anterior, se puede concluir que, si no hay una buena iluminación, una buena postura de trabajo, o la implementación de pausas activas, esto puede desencadenar cansancio y fatiga visual.

5. Salud Mental

Se identificó que 36 textos de 60 señalan que el teletrabajo puede traer malestar psicológico y 12 textos indican que puede traer bienestar psicológico.

Los resultados más representativos de la subcategoría malestar psicológico señalan que el teletrabajo puede aumentar el estrés laboral. Lo que se puede relacionar con lo mencionado por Carrera y Gamboa (2021) al mencionar que la carga mental en el trabajo, puede traer como consecuencia fatiga mental, estrés laboral, insomnio, entre otras. O lo mencionado por Fabregat et al. (2002) que indica que experimentar altos niveles de estrés puede conllevar a respuestas fisiológicas o psicológicas asociadas, afectando significativamente la salud, la calidad de vida y el bienestar de quienes lo padecen. Lo mencionado anteriormente, explicado desde una perspectiva sistémica puede dar respuesta a los resultados encontrados de la categoría de salud física y su interrelación con los resultados encontrados de la categoría de salud mental. Lo anterior, se complementa con lo planteado por Gil-Monte (2012) al señalar que un factor o riesgo psicosocial que genere estrés laboral, puede llegar a afectarla de manera psicológica, física o social.

El aumento de estrés laboral, puede deberse a multitud de factores, entre ellos la flexibilidad que brinda el teletrabajo para hacer otro tipo de actividades (diligencias personales) mientras uno trabaja, esto puede ser contraproducente para el teletrabajador ya que puede traer consigo una sensación de relajo al no ser supervisado directamente por un jefe inmediato que observe lo que el teletrabajador está haciendo en tiempo real, lo que posteriormente deriva en

que el trabajo se procrastine y se represe, y en el momento donde se exija el trabajo, puede derivar en estrés al no obtener los resultados esperados del trabajo.

Por otro lado, hay resultados que, aunque no son los más representativos, se destacan en la subcategoría de malestar psicológico, algunos de ellos son: ansiedad, depresión, sentimientos de soledad, tecnoestrés, y agotamiento emocional. Lo que está en concordancia con lo planteado por Bueno (2020) al indicar que el teletrabajo puede aumentar la probabilidad de tener una enfermedad mental, debido a factores de riesgo psicosociales tales como: el ritmo de trabajo y las altas cargas laborales, la percepción de tener que estar disponible todo el tiempo y en todo lugar, las largas jornadas laborales, entre otras, pueden afectar negativamente la salud mental de los trabajadores ocasionando afecciones psicológicas como el síndrome de burnout, estrés e incluso depresión . Esto se complementa con lo planteado por Carrera y Gamboa (2021) ya que mencionan que la carga mental del trabajo puede traer como consecuencia depresión y afectaciones en las relaciones sociales. Adicionalmente, (Arias et al. 2020; Restrepo y Mesa, 2021) señalan que el teletrabajo puede traer efectos a nivel emocional, como por ejemplo, la irritabilidad, frustración, y percepción de soledad. Lo anterior, se complementa con lo expuesto por Amsellem (2022) al plantear que uno de los riesgos del teletrabajo es el aislamiento social, lo que posteriormente puede repercutir en la psique de los trabajadores conduciendo a sentimientos de soledad, irritabilidad, depresión y sentimientos de culpa.

Tiene sentido que el teletrabajo produzca ansiedad, y esta posteriormente derive en tecnoestrés, ya que el mismo teletrabajo permite que haya cierta flexibilidad laboral y esto genera la creencia de que haya más tiempo para trabajar, creando así la sensación de “tener que estar disponible 100%” y el no cumplir con esta creencia puede desencadenar ansiedad acompañada de tecnoestrés.

En cuanto a la sensación de soledad y depresión, esto posiblemente corresponde al aislamiento social y la falta de interacción social que conlleva el teletrabajo y que posteriormente puede traer consigo pérdida de motivación, agotamiento emocional y mental al verse afectado el estado de ánimo.

En contraposición a lo mencionado anteriormente, dentro de la subcategoría bienestar psicológico, el resultado más importante señala que el teletrabajo disminuye el estrés laboral, lo que claramente se discute por lo expuesto anteriormente. Sin embargo, hay autores como Contreras et al. (2020) que indican que el teletrabajo reduce significativamente el estrés laboral.

Esto puede estar relacionado con el tipo de personalidad del teletrabajador y sus estrategias de afrontamiento para manejar el estrés, ya que según Gil-Monte (2012) cada persona tiene diferentes estrategias de afrontamiento funcionales para así modificar comportamiento, emociones y cogniciones, buscando así adaptarse a la situación para finalmente convivir con la misma.

6. Beneficios

Se hallaron 48 textos de 60 donde se mencionan los beneficios del teletrabajo para los teletrabajadores y 26 textos donde señalan los beneficios del teletrabajo para las organizaciones.

Complementando lo anterior, Hernández (2021) refiere que el teletrabajo y el uso de tecnologías puede incrementar la comodidad de los empleados; y Mokhtarian (1998) que afirma que el teletrabajo permite solucionar inconvenientes de tipo personal, laboral o productivo.

Siguiendo esta línea, se encontró que los beneficios más representativos y/o significativos para el teletrabajador son: flexibilidad laboral, mayor satisfacción laboral, conciliación con la vida personal y familiar. Esto se puede complementar con los autores (Agudo 2014; Barba 2001), que exponen algunos beneficios en la modalidad del teletrabajo; estos son: el trabajador

puede tener un mejor manejo del tiempo, tener mayor libertad y autonomía en su forma de trabajar y oportunidad de conciliar la vida laboral y personal. A mismo, Orejuela et al. (2022) indican que algunos beneficios para el teletrabajador, son los siguientes: la posibilidad de atender los asuntos y dilemas familiares como las necesidades personales, el desarrollo de competencias para trabajar en equipo, la sensación de crecimiento profesional, debido a la flexibilidad laboral que tienen los empleados. Igualmente, los autores Contreras et al. (2020) afirman que el teletrabajo da múltiples beneficios como: El desarrollo de un buen rendimiento laboral, satisfacción laboral de los empleados, un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, lo cual se traduce en mayor productividad en el trabajo. Finalmente, (Hernández, 2021; Mokhtarian, 1998) plantean que existen múltiples beneficios del teletrabajo como la reducción de costos y la posibilidad que los empleados puedan equilibrar su vida familiar y laboral.

Lo que quiere decir que tener horarios mucho más flexibles, permite mantener una relación mucho más equilibrada con su vida personal; lo que se relaciona con la satisfacción laboral que estos llegan a presentar mientras cumplen con sus responsabilidades laborales al poder tener este tipo de flexibilidad.

Por otra parte, aunque no es uno de los resultados más representativos, el teletrabajo promueve la inclusión social, dándole la oportunidad a poblaciones marginadas o discapacitadas.

Respecto a los beneficios en las organizaciones, no se encontró resultados significativos, sin embargo, se puede mencionar que el teletrabajo disminuye el ausentismo, existe mayor compromiso organizacional por parte del empleado y reduce la intención de abandonar el trabajo. De acuerdo con lo anterior, Orejuela et al. (2022) explican que el teletrabajo puede beneficiar a las empresas, en cuanto al mejoramiento e incremento de las tecnologías de comunicación y TIC, trayendo cambios significativos en la competitividad y eficiencia de las

empresas. En relación con lo mencionado anteriormente, otros autores como (Agudo 2014; Barba 2001) afirman que trabajar por objetivos y no por un horario impuesto, permite mayor flexibilidad en la operatividad de la organización y así, dando como resultado menores ausencias laborales.

Teniendo en cuenta los beneficios para el teletrabajador y para la organización, se resalta la importancia de que el teletrabajador se sienta satisfecho con su trabajo, puesto que dicho aspecto es interdependiente al compromiso organizacional, la disminución del ausentismo y la intención de abandonar el trabajo, como también lo es un clima laboral adecuado.

7. Aspectos perjudiciales

Se le da prioridad a lo encontrado a los 69 resultados que se encuentran relacionados con el teletrabajador, debido a que solamente se encontraron 12 resultados relacionados con las empresas, además de que no cumplen ni con la mitad del criterio establecido con anterioridad. Por lo tanto, los aspectos perjudiciales para el trabajador que se encontraron en mayor medida fueron: el aislamiento social, sobrecarga laboral y en algunas ocasiones la comunicación deficiente.

Complementando lo anterior, Gil-Monte (2012) menciona que uno de los riesgos psicosociales es la intensificación laboral, en la cual se mide la eficiencia y el rendimiento de los trabajadores, con su capacidad para manejar una gran cantidad de información; esto se relaciona con la sobrecarga laboral que se encontró en 11 textos.

En relación con los resultados de aislamiento social y comunicación deficiente, Zarco y Rodríguez (2013) proponen el acoso y estrés laboral como riesgos psicosociales que afectan trabajadores de manera individual o colectiva; donde estos pueden buscar diferentes formas de afrontarlo, como aislarse de los demás y/o no expresando lo que les está sucediendo. Lo anterior,

se complementa con lo planteado por Agudo (2014) al señalar aspectos negativos/ perjudiciales del teletrabajo como el aislamiento social, la disminución del trabajo en equipo, la falta de espacios apropiados para teletrabajar y el riesgo que esto representa para las relaciones familiares. De igual forma, Orejuela et al. (2022) afirman que una de las mayores desventajas del teletrabajo, es la falta de balance diferenciado entre su vida familiar y laboral, lo que posteriormente acarrea en una sensación de aislamiento.

A partir de lo anterior, se identifica que el teletrabajo suele afectar bastante a los empleados; debido a que el aislamiento social que contrae el teletrabajo tiene un impacto altamente significativo y negativo en las relaciones laborales y personales, afectando de esta manera el trabajo en equipo y el desempeño de todo un grupo de trabajo, lo anterior también se relaciona con la comunicación deficiente, es decir, el no tener una buena comunicación puede llegar a afectar el desempeño de todo un grupo de trabajo, indicando así que la comunicación es un aspecto importante para el ejercicio del teletrabajo que es interdependiente con otros aspectos como el desempeño laboral y las relaciones laborales.

Competencias Necesarias para la Modalidad del Teletrabajo

Figura 14

Resumen de las Categorías, con Énfasis en Competencias



Nota. La figura resume las categorías establecidas con especial énfasis en competencias. Fuente: Elaboración propia realizada en Microsoft Office Power Point (2022).

Primero, se mencionarán las macrocompetencias que obtuvieron mayor cantidad de información y las competencias que se repitieron una mayor cantidad de ocasiones.

De acuerdo con esto, las macrocompetencias más significativas fueron las personales. Dichas competencias están ligadas a los rasgos de personalidad; lo que puede inferir que no todas las personalidades son aptas para el ejercicio del teletrabajo. Así mismo, las macrocompetencias transversales, las macrocompetencias organizacionales, son igualmente significativas en el ejercicio del teletrabajo, ya que son competencias que se pueden adquirir y desarrollar con el tiempo.

De acuerdo con la información presentada y teniendo en cuenta que la presente investigación se enfoca en procesos de selección por competencias, Berrocal et al. (2003) afirman que los “*perfiles de puesto*” ayudan a definir e identificar las funciones que tiene el empleado de acuerdo a su cargo; además de lograr precisar lo que la organización requiere o espera del futuro candidato. Adicionalmente, Ongori y Temtime (2009) exponen que la función principal de los procesos de selección es la de ubicar a los candidatos más idóneos en los cargos que se ajustan al perfil, competencias, habilidades y experiencia requeridas. Por lo cual, estas tres macrocompetencias, se pueden tomar en cuenta para los procesos de selección por competencias en la modalidad del teletrabajo.

Siguiendo esta línea, los resultados de las subcompetencias de mayor relevancia son: autoconfianza, automotivación, adaptabilidad; de las macrocompetencias personales.

De acuerdo con lo anterior, la autoconfianza y la automotivación son las competencias más importantes, esto puede deberse a que, para esta modalidad de trabajo se requieren personas seguras de sí mismas, comprometidas, autónomas y con un alto grado de inteligencia emocional para afrontar los cambios y vicisitudes que demanda el teletrabajo en su ejercicio; en donde el teletrabajador no solamente tiene la tarea de cumplir con las demandas laborales presentadas por su organización, sino que también debe desarrollarlas de una manera mucho más eficiente y comprometida, llegando a interiorizar estas responsabilidades de una manera mucho más personal.

En lo que respecta a la adaptabilidad, esta tiene una gran relevancia para el ejercicio del teletrabajo, ya que el teletrabajador debe tener esa capacidad de sobrellevar y afrontar con éxito los cambios y/o ajustes que deparen la organización.

Igualmente, el teletrabajador, aparte de cumplir con las demandas laborales, debe desarrollarlas de una manera mucho más comprometida. Igualmente, debe aprender a adaptar su estilo de trabajo a los cambios y/o ajustes que depare la organización; además de cumplir con sus responsabilidades laborales, sin la necesidad de un control constante de sus empleadores; ya que debe tener la suficiente autonomía para organizar su tiempo y cumplir con sus responsabilidades; fortaleciendo así la automotivación y la autoconfianza del empleado.

De las competencias transversales, se puede observar que las más sobresalientes son la capacidad de planeación y organización, comunicación eficaz; y de las competencias organizacionales, se puede observar que son las habilidades mediáticas. De acuerdo con esto, se puede inferir qué en esta modalidad de trabajo, se requieren personas comprometidas, autónomas, con una alta capacidad de gestionar su tiempo y con un alto grado de inteligencia emocional para afrontar los cambios y vicisitudes que demanda el teletrabajo para su ejercicio.

Lo anterior posiblemente corresponda a la expectativa de que el teletrabajador al tener horarios flexibles, debe tener la capacidad de gestionar y ordenar su tiempo de una forma asertiva. En lo que respecta a la comunicación eficaz, tiene que sentido que sea una de las competencias que más sobresale, puesto que el teletrabajador debe ser recursivo y buscar la manera de tener una comunicación asertiva con su equipo de trabajo, a pesar de no tener una interacción frecuente cara a cara.

Por otro lado, se observa que el teletrabajo requiere que el teletrabajador tenga habilidades mediáticas (competencias digitales) superiores a un trabajador convencional. Lo anterior, puede deberse al uso frecuente de tecnologías, programas, y medios digitales que implica como tal el ejercicio del teletrabajo, como también puede estar relacionado con la competencia de la adaptabilidad al cambio, puesto que el teletrabajo se puede ejercer de distintas

maneras y formas, y el teletrabajador debe tener conocimiento del uso de herramientas digitales, tecnológicas y virtuales que le permitan desarrollar su trabajo con éxito a pesar de no tener una oficina y/o lugar de trabajo específico.

No obstante, en contraste con lo que se encontró, fuentes y/o autores como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011), señala que los teletrabajadores deben contar con ciertas características como: capacidad de adaptarse rápidamente a situaciones de cambio, proactividad, capacidad de tomar decisiones, autocontrol, iniciativa, capacidad de proceder solo sin necesidad de una supervisión, seguridad. Y otros autores como, Orjuela et al. (2022) exponen que los teletrabajadores deben tener características individuales, como el manejo de herramientas tecnológicas, manejo de tiempo, disciplina y responsabilidad.

Por lo tanto, se aprecia que solo tres competencias expuestas anteriormente, están alineadas con la presente investigación; estas son: las competencias de adaptabilidad, manejo del tiempo y de habilidades mediáticas.

Conclusiones

Para responder al primer objetivo, *Definir el constructo del “teletrabajo” a partir de las fuentes y/o autores consultados*, y teniendo en cuenta los aspectos que se mencionaron en el análisis de resultados; se definió el teletrabajo como una modalidad de organización laboral, en la cual no se requiere la presencia física del trabajador y el empleador, cumpliendo con sus responsabilidades de forma remota; apoyándose en el uso tecnologías que faciliten la comunicación y organización de la información, estableciendo un contrato de trabajo en el cual se consolidan aspectos tales como: remuneraciones, prestaciones, beneficios y consecuencias de esta modalidad.

Para responder el segundo objetivo, *“Describir los factores favorecedores y no favorecedores que tiene el teletrabajo para su ejercicio”*, se concluye que el aumento de productividad de los teletrabajadores y de la empresa son interdependientes de un clima laboral adecuado. Además, este permite buenos resultados y la consecución exitosa de los objetivos organizacionales. Por ende, el factor más importante para el ejercicio del teletrabajo es un clima laboral adecuado.

Por otra parte, se concluye que la reducción significativa de costos, permite que los teletrabajadores se sientan satisfechos con su trabajo, además de tener una sensación de bienestar.

Igualmente, se concluye que el teletrabajo produce mayor conflicto casa - trabajo, por lo que se sugiere no solo capacitar al teletrabajador, sino informar que los dilemas familiares pueden tener repercusiones en el trabajo, ya que puede influir en la manera en que el teletrabajador percibe el trabajo y el clima laboral.

En segunda instancia, se concluye que el teletrabajo puede producir cansancio, dolor físico y fatiga visual, por lo que se sugiere apoyo más significativo y presente de otras disciplinas como la salud ocupacional y la ergonomía.

En tercera instancia, se concluye que el teletrabajo aumenta el estrés laboral más que disminuirlo. Esto puede conllevar algunas afecciones en la salud mental, como lo son: la ansiedad, la depresión, la sensación de soledad, y el tecnoestrés.

De igual forma, se concluye que desde una lectura psicológica, el malestar psicológico producido por el estrés laboral, puede verse reflejado en respuestas fisiológicas, afectando así la salud y la calidad de vida. Esto quiere decir que si no hay salud mental no hay salud física y si no hay salud física no hay salud mental.

En lo que concierne a los beneficios del teletrabajo para el teletrabajador, se concluye que este permite flexibilidad laboral, mayor satisfacción laboral, conciliación con la vida personal y familiar, y la inclusión social de población vulnerable, mientras que para la organización, se concluye que el teletrabajo disminuye el ausentismo, existe mayor compromiso organizacional por parte del empleado y reduce la intención de abandonar el trabajo.

Finalmente, en lo que respecta a los aspectos perjudiciales, se concluye que el teletrabajo puede conllevar aislamiento social, sobrecarga laboral y dificultades en la comunicación.

Para responder el tercer y último objetivo, *Identificar cuáles son las competencias necesarias que requiere un candidato para la modalidad del teletrabajo*; se concluye que las macrocompetencias personales son las más importantes a evaluar en un proceso de selección para la modalidad de teletrabajo, seguidas de las macrocompetencias transversales y las macrocompetencias organizacionales.

Asimismo, se concluye que las competencias a tener en cuenta para evaluar dentro el instrumento de selección son:

Macrocompetencias personales: la autoconfianza, la automotivación y la adaptabilidad.

Macrocompetencias transversales: la capacidad de planificación y organización, y la comunicación eficaz.

Macrocompetencias organizacionales: habilidades mediáticas.

Por último, se da por cumplido el principal objetivo por el cual se realizó la presente investigación el cual fue: *“Generar bases teóricas que sustenten la construcción de un instrumento de evaluación para uso en procesos de selección de empleados en la modalidad de teletrabajo”*, ya que se fue respondiendo a lo largo de la misma, junto a las comprensiones establecidas sobre el constructo del “teletrabajo”, las competencias consideradas importantes al momento de desarrollar un instrumento de selección específico para esta modalidad y los factores favorecedores y no favorecedores que se encontraron a lo largo de esta investigación.

Aportes, Alcances, Limitaciones y Sugerencias

Aportes

La línea de investigación bajo la cual se realizó este trabajo de grado fue “Psicología, salud trabajo y calidad de vida”.

De acuerdo a esto, la presente investigación contribuye al conocimiento del fenómeno actual del teletrabajo, y contribuye a la psicología organizacional y del trabajo, a las organizaciones y a la disciplina misma de la psicología, dado que esta investigación permitió identificar cuáles son las competencias que se deben tener en cuenta en un proceso de selección para la modalidad de teletrabajo y los factores favorecedores y no favorecedores del mismo, teniendo en cuenta aspectos psicológicos que benefician o perjudican la calidad de vida de los empleados que teletrabajan.

Así mismo, esta investigación aporta a las organizaciones y a la psicología organizacional, la importancia de reconfigurar y/o replantear “la sobrecarga laboral” que ejercen algunas empresas, pues con esta investigación se visibiliza las afecciones que tiene esta sobre la salud física y mental de los teletrabajadores. Además de exponer las diferentes repercusiones en la salud física y mental que implica el teletrabajo, como el estrés laboral, la depresión, la ansiedad, y los sentimientos de soledad, entre otras.

También, se brinda información a la organización, a la psicología y al investigador, pues se trata de un tema de gran importancia que requiere de atención y que debe ser más investigado, por lo que trasciende no solo en la psicología organizacional sino en la disciplina de la psicología como tal, pues el teletrabajo puede ser causa de las afecciones psicológicas anteriormente mencionadas, por lo que también resulta de interés para la psicología clínica, puesto que puede ser una herramienta útil de análisis en las consultas psicológicas.

Esta investigación puede ser útil para la sociedad (en especial para las familias) y para la disciplina, puesto que se pueden implementar talleres psico-educativos que permitan tener una comprensión más amplia de la importancia del apoyo y comprensión familiar para los teletrabajadores, dado que la falta de éste, puede influir en la manera en la que el teletrabajador percibe su trabajo. Lo que a su vez podría tener repercusiones en la salud mental y física de los teletrabajadores.

Por otra parte, con la implementación del teletrabajo, surge la incógnita ¿Qué efectos puede tener en la salud mental y en la calidad de vida la reducción de carga laboral en los teletrabajadores?, dado que muchas empresas exigen más trabajo del que deberían, bajo la creencia de que como los empleados están trabajando desde la casa, tienen más tiempo para dar respuesta a las demandas laborales y su tiempo se debe dedicar solo al trabajo, lo que posteriormente deriva en afecciones físicas y psicológicas en las personas.

Finalmente, esta investigación fue de gran importancia para los investigadores puesto que amplió conocimientos sobre la psicología organizacional y del trabajo, y su relación con el fenómeno del teletrabajo. También permitió potencializar las competencias investigativas, y traer a colación conocimientos de diferentes disciplinas como el derecho, la ergonomía, la salud ocupacional, y su relación con la psicología y el trabajo. Adicionalmente, esta investigación fue de gran utilidad para los investigadores para ampliar los conocimientos con relación a los procesos de selección y evaluación, las modalidades de trabajo, los tipos de contrato, el contrato psicológico, factores psicosociales del trabajo, riesgos psicosociales del teletrabajo y la psicometría.

Alcances y Limitaciones

En la presente investigación titulada, *Fundamentación de un instrumento de evaluación para selección de empleados en modalidad de teletrabajo*; se dio cuenta de los alcances de la misma, mediante la aplicación de la metodología; permitiendo recolectar, filtrar, organizar y consolidar la información relevante o importante para el cumplimiento de los objetivos en relación con la definición del constructo de teletrabajo.

De la misma manera, se logró consolidar cuales son las posibles competencias que se deberían evaluar en una persona que se esté considerando apta para un proceso de selección para la modalidad de teletrabajo; junto con los factores que pueden favorecer o perjudicar la evaluación y ejecución del mismo.

Las principales limitaciones que se encontraron en el ejercicio investigativo, fueron: textos que se enfoquen directamente en las competencias que el teletrabajador debe adquirir o poseer. Ya que la mayoría de información que se encontró, son textos que nombran de forma esporádica las competencias, sin embargo; no hay una explicación detallada del por qué son necesarias dichas competencias. Igualmente, en los textos encontrados, no hubo mucha información relacionada a sexo y teletrabajo, generación y teletrabajo, privacidad y teletrabajo. Adicionalmente, en la relación de teletrabajo y regulación legal, a pesar de que actualmente existen más normas y leyes que regulen el teletrabajo; en los textos encontrados de años anteriores, aún se desconocían o no se habían implementado estas normas o leyes del teletrabajo.

Asimismo, durante la recolección de los textos, se encontraron diversas investigaciones relacionadas con el COVID 19 y el teletrabajo, por el año establecido de búsqueda. Por lo cual, fue algo limitante en la búsqueda, ya que en varias ocasiones se relacionaba el teletrabajo como

una consecuencia o derivación del COVID 19 y/o la pandemia. De acuerdo con lo anterior, se enfocó dichos textos a lo que se mencionaba del teletrabajo y no tan detalladamente a lo relacionado al COVID 19.

Finalmente, para la recolección de textos en bases de datos científicas o universitarias, se obstaculizó la descarga o visualización de los textos, puesto que en algunas plataformas solicitaban el ingreso de usuarios o suscripciones de pago.

Sugerencias

Para futuras investigaciones, se sugiere los siguientes aspectos:

Desarrollar más investigaciones sobre las competencias que se requieren para teletrabajar y porque estas son relevantes para el ejercicio del teletrabajo.

Ahondar más en temáticas donde se relacionen los siguientes temas: sexo y teletrabajo, generación y teletrabajo, privacidad y teletrabajo; ya que actualmente, existe poca información bibliográfica.

Estudiar a fondo, el impacto que tienen los teletrabajadores con las competencias propuestas versus los trabajadores que no las poseen, a través de cifras, entrevistas, etc.

Crear e implementar en los procesos de selección, (de la modalidad del teletrabajo) test o pruebas psicométricas, para medir si el aspirante tiene las competencias, capacidades y habilidades necesarias para dicha modalidad.

Finalmente, se sugiere continuar la construcción del instrumento, a partir de la información proporcionada en esta investigación.

Referencias

- Admont, M. (2010). *Psicología Industrial y organizacional un Enfoque Aplicado*. Cengage Learning.
- Agudo, M. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, 4, 172–187.
<https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>
- Alcover de la Hera, C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2015). *Introducción a la psicología del trabajo*. Mc Graw Hill.
- Alles, M. (2010). *Desarrollo del Talento Humano*. Granica.
- Alonso, M.y Cifre, E. (2002). Teletrabajo y salud: Un nuevo reto para la psicología. *Papeles del Psicólogo* 83 (1), pp55-61 <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>
- Amsellem, B. (2022, 2 de febrero). *El teletrabajo es positivo para la salud física y mental cuando se organiza y cuenta con el equipo adecuado*. Noticias ONU.
<https://news.un.org/es/story/2022/02/1503482>
- Arias, C., Contreras, Y., Cubides, J., García, H., y Ospina, M. (2020). *Impacto del teletrabajo para la salud mental y física del personal administrativo de la empresa Tecnoductos SAS de Palmira*. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2594>
- Avancepsicólogos. (2016). *¿Qué es el bienestar psicológico?*
<https://www.avancepsicologos.com/bienestar-psicologico/>
- Avendaño, J., Contreras, J., González, B., y Rincón, A. (2018). *El contrato psicológico de una empresa de servicios temporales*. [Trabajo de grado, Universidad Piloto de Colombia]
<http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00004754.pdf>

- Bailey, D., y Kurland, N. (2002). A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400 https://www.jstor.org/stable/4093813?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents
- Barrero, C., Bohórquez, L., y Mejía, M. (2011). La hermenéutica en el desarrollo de la investigación educativa en el siglo XXI. *Itinerario Educativo: revista de la Facultad de Educación*, 25 (57) 101-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6280160>
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 34-49.
- Bembibre, C. (2009, julio). *Factores*. <https://www.definicionabc.com/general/factores.php>
- Bembibre, C. (2009, julio). *Generación*. Definición ABC. https://www.google.com/url?q=https://definicionabc.com/generacion/&sa=D&source=docs&ust=1665600140495889&usg=AOvVaw2-a9xbMaLvE0_0SoBsB6_Z
- Bertel, L. (2019). *Una mirada al teletrabajo como respuesta al surgimiento de las economías digitales en Colombia: creación, implementación, e impacto*. [Monografía de grado, Universidad EAFIT] https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17728/LaurenPaola_BertelPerez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Blanco, A. (1995). *Cinco tradiciones en la psicología social*. Ediciones Morata.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., y Ying, Z. (2013). *Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment*. *National Bureau of Economic Research (1887)* 1-41 <https://www.nber.org/papers/w18871>

- Bueno, C. (2020, 9 de octubre). *Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia*. OIT. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm
- Bustos, D. (2012). *Ciberartesano@s: (Re)subjektivando espacios, tiempos, relaciones e individualidades en el teletrabajo*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona] <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/107759/dbo1de1.pdf?sequence=1>
- Carrera, E., y Gamboa, D. (2021). *Evaluación de la carga mental del personal operativo en una compañía de servicios (call center), en la modalidad de teletrabajo*. [Trabajo de grado, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4099>
- Carrillo, R. (s.f.). *Salud Ocupacional*. Ministerio de Salud Argentina. <https://www.google.com/url?q=https://www.msal.gob.ar/index.php/home/salud-ocupacional&sa=D&source=docs&ust=1658174792887872&usg=AOvVaw0c8p8ENWNxdoL5ohe1dNZm>
- Castañeda, J., y Saldarriaga, A. (2000). *Percepción de los funcionarios de una organización del Estado frente a los diferentes factores psicosociales propuestos en los sistemas categoriales de Jahoda y la Oficina Internacional del Trabajo relacionados con su situación de trabajo en la modalidad*. Instituto de Psicología, Universidad del Valle.
- Castaño, C., y Quecedo, R. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-40. https://www.researchgate.net/publication/39219263_Introduccion_a_la_metodologia_de_investigacion_cualitativa
- Castellanos, M. (2018). *Evaluación ergonómica de personal administrativo que realiza teletrabajo, en una compañía comercializadora de productos alimenticios*. [Trabajo de

- grado, Universidad Internacional SEK]
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3131/1/Estudio%20de%20teletrabajo%20Finall.pdf>
- Castillero, O. (2017, 28 de marzo). *Psicometría: ¿qué es y de qué se encarga?*. Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/psicologia/psicometria>
- Castillo, J. (2020). *Ergonomía del Teletrabajo*. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/342013082_Ergonomia_del_Teletrabajo
- Centro Universitario EUSA. (2017). *Manual de desarrollo de competencias*.
<https://www.eusa.es/wp-content/uploads/2016/11/eusa-manual-de-competencias-2016-interactivo.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*. McGrawHill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Chisco, O., Galvis, M., Guerrero, P., y Rozo, P. (2020). *Promoción y prevención de la salud mental: el teletrabajo se vive sin estrés*. [Proyecto de Práctica, Politécnico Grancolombiano] <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1974>
- Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. (2011). *Manual de buenas practicas*. Universidad Complutense de Madrid.
- Colombia aprende. (s.f.). *Salud física*.
<https://contactomaestro.colombiaaprende.edu.co/docentes/cuidar/salud-fisica>

Congreso de Colombia. (2006, 6 de septiembre). *Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.*

https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_Investigacion/Docs_Comite_Etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia_unisabana.pdf

Congreso de Colombia. (2008, 16 de julio). *Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, Departamento Administrativo de la Función Pública, 1-5.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Congreso de Colombia . (2012, 30 de abril). *Decreto 884 de 2012. Por medio del cual se reclama la ley 1221 de 1008 y se dictan otras disposiciones, 1-3.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>

Congreso de Colombia . (2012, 30 de abril). *Decreto 0884 de 2012. Por medio del cual se reclama la ley 1221 de 1008 y se dictan otras disposiciones, 1-6.*

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto_0884_de_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077

Congreso de Colombia. (2021, 12 de mayo). *Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones, 1-6.*

<https://img.lalr.co/cms/2021/05/13091054/Ley-No-2088-Por-la-cual-se-regula-el-Trabajo-en-Casa-y-se-Dictan-otras-Disposiciones.pdf>

Congreso de Colombia. (2021, 3 de agosto). *Ley 2121 de 2021. Por medio de la cual se crea el regimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones, 1-12.*

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202121%20DEL%203%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf>

Congreso de Colombia. (2022, 18 de julio). *Decreto 1227 de 2022. Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo*, 1-11

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201227%20DEL%2018%20DE%20JULIO%20DE%202022.pdf>

Contreras, F., Baykal, E., y Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*, 11(590271), 1-11.

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.590271/full>

Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Pearson.

Díaz, M., y Vega, J. (2003). Algunos aspectos teórico-conceptuales sobre el análisis documental y el análisis de la información. *Biblat*, 34(2), 49-60.

<https://biblat.unam.mx/es/revista/ciencias-de-la-informacion/articulo/algunos-aspectos-teorico-conceptuales-sobre-el-analisis-documental-y-el-analisis-de-la-informacion>

Dunnette, M., y Kirchner, W. (2005). *Psicología industrial*. Trillas.

<https://docer.com.ar/doc/snv18c0>

DuocUC. (2002). *Diccionario de referencia Competencias laborales blandas*.

http://observatorio.duoc.cl/sites/default/files/diccionario_competencias_blandas_duocuc.pdf

Editorial Etecé. (2022, 2 de febrero). *Trabajador*. <https://concepto.de/trabajador/#ixzz7jyZ8RiGo>

Edix. (2021, 27 de julio). *La alfabetización digital*.

<https://www.edix.com/es/instituto/alfabetizacion-digital/>

Espíndola, J., Morales, F., Díaz, E., Pimentel, D., Meza, P., Henales, C., y Ibarra, A. (2006).

Malestar psicológico: algunas de sus manifestaciones clínicas en la paciente gineco-obstétrica hospitalizada. Perinatología y reproducción humana, 20(4), 112-122.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-53372006000200008

Eurofond. (2020, 20 de marzo). *COVID-19 could permanently change teleworking in Europe*.

<https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe>

Franco, S., Wittke, T., Migliaro, A., y Funcasta, L. (2020, 05 de mayo). Facultad de Psicología

brinda recomendaciones sobre el teletrabajo. *Universidad de la República de Uruguay*.

<https://udelar.edu.uy/portal/2020/05/facultad-de-psicologia-brinda-recomendaciones-sobre-el-teletrabajo/>

Fundación Clínica Shaio. (2022, 7 de abril). *Salud física y mental ¿cómo se relacionan entre sí?*

<https://www.shaio.org/relacion-salud-fisica-y-mental#:~:text=Enfermedades%20f%C3%ADsicas%3A%20son%20aquellas%20que,impacto%20en%20el%20cuerpo%20humano.>

Gamage, A. (2014). Recruitment and selection practices in manufacturing SMEs in Japan: An

analysis of the link with business performance. *Ruhuna Journal of Management and*

Finance 1(1), 37-52.http://www.mgt.ruh.ac.lk/rjmf/pdfs/RJMF0101_JA_p37.pdf

García, L. (2017). *Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores*

asistenciales del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín –

2016 [Tesis para magíster, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16519/Garc%C3%ADa_SL_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Scielo*, 29(2), 237-241. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext

Global Workplace Analytics. (2021). *Telecommuting Trend Data*.

<https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>

Golden, T., Veiga, J., y Dino, R. (2008). *The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-to-Face, or Having Access to Communication-Enhancing Technology Matter?* 1412-1421.

González, R. (2020, 30 de junio). *El concepto de familia desde el modelo sistémico*.

[https://www.menteyciencia.com/el-concepto-de-familia-desde-el-modelo-sistmico/#:~:text=La%20familia%20en%20el%20modelo%20sist%C3%A9mico&text=Desde%20esta%20perspectiva%2C%20concibe%20a,et%20al.%2C%202006\).](https://www.menteyciencia.com/el-concepto-de-familia-desde-el-modelo-sistmico/#:~:text=La%20familia%20en%20el%20modelo%20sist%C3%A9mico&text=Desde%20esta%20perspectiva%2C%20concibe%20a,et%20al.%2C%202006).)

Gray, M., Hodson, N., y Gordon, G. (1995). *El teletrabajo: Aspectos generales*. Fundación Universidad-Empresa.

Guevara, G. (2020). *Ergonomía y salud en las organizaciones*. [Trabajo de investigación, Universidad Peruana Cayetano Heredia].

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9007/Ergonomia_Guevara_Soto_Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, A. (2021). Propuesta para la selección de Personal con Base en el Modelo de Gestión por Competencias para la Empresa Mundo Digital Bca. *Library*, 1-90.

<https://1library.co/title/propuesta-selecci%C3%B3n-personal-modelo-gesti%C3%B3n-competencias-empresa-digital>

Hernández, I. (2003). *El análisis documental como eslabón para la recuperación de información y los servicios*. <https://www.monografias.com/trabajos14/analisisdocum/analisisdocum>

Instituto Nacional de Propiedad Industrial. (2018). *Informe Evaluación de la Experiencia de Teletrabajo*. https://www.inapi.cl/docs/default-source/default-document-library/informe-de-evaluacion-teletrabajo-inapi.pdf?sfvrsn=3096972_0

Irigoin, M., y Vargas, F. (2002). *Competencia Laboral Manual de conceptos, métodos y aplicaciones zen el Sector Salud CINTERFOR*. https://www.academia.edu/37800896/COMPETENCIA_LABORAL_Manual_de_conceptos_m%C3%A9todos_y_aplicaciones_zen_el_Sector_Salud_CINTERFOR

Korte, W., y Wynne, N. (1996). *Telework: Penetration, potential and practice in Europe*. Amsterdam. IOS Press.

Lourdes, B. (2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. *Dialnet* 10(4), 4-13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=233397>

Maloney, T. (2001). Employee recruitment and selection: how to hire the right people. *Cornell University*, 1-30. https://www.uvm.edu/sites/default/files/employee_recruit.pdf

Malvezzi, S. (2000). *Psicologia Organizacional da administração científica à globalização. Uma historia de desafios..* Évora, Portugal: Universidade de Évora.

Martinez, A. (2019). *Propuesta para la selección de Personal con Base en el Modelo de Gestión por Competencias para la Empresa Mundo Digital Bca*. [Trabajo de grado, Universidad

Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/items/3854d6f1-ccd2-4291-8972-e2a464f5a99a>

Mesias, O. (2010). *La investigación cualitativa*. [Tesis doctoral, Universidad Central de Venezuela].

https://www.academia.edu/22351468/LA_INVESTIGACION_CUALITATIVA

Miller, J., y Rice, A. (1957). *Systems of Organization: The Control of Task and Sentient Boundaries*. Tavistock.

Mínguez, T., Mateu, A., Salvador, V., y Cortés, J. (2020). El protocolo de teletrabajo en el Ayuntamiento de Valencia. *Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, 5, 121-130.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692237>

Ministerio de Protección Social. (2011, 30 de marzo). *Código Sustantivo del Trabajo*.

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Ministerio de Salud. (1993). *Resolución 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*, 1-19.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. (2020). *El futuro laboral esta en el Teletrabajo*. GOV.CO. <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-14222.html>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2022). *Cerca del 53% de los servidores públicos trabajan desde casa*. GOV.CO.

<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-209546.html>

Ministerio del Trabajo. (2019). *Conoce los tipos de contrato de trabajo*. Empleo Sin Fronteras.

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

Ministerio del Trabajo. (2015). *El teletrabajo ofrece una amplia gama de beneficios para las organizaciones y sus empleados*. GOV.GO. <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8365.html>

Ministerio del Trabajo. (2017). *Libro Blanco El ABC del Trabajo en Colombia*.

https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Ministerio del Trabajo. (2012, 21 de noviembre). *Resolución 2886 de 2012. Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*, 1-8.

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00002886_de_2012.pdf/7fa40203-b5ce-102c-923d-3913787b6e83

Mokhtarian, P. (1998). A Synthetic Approach to Estimating the Impacts of Telecommuting on Travel. *Sage Journals*, 37(2), 215-241.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1080/0042098984952>

Monsalve, J. (2013). Jóvenes, talento y perfil emprendedor. *Instituto de la Juventud*, 1-146.

http://www.injuve.es/sites/default/files/Guia%20Jovenes%2C%20talento%20y%20perfil%20emprendedor_0.pdf

Moreno, A. (2014). *Manual de Terapia Sistémica: Principios y herramientas de intervención*. Desclée de Brouwer.

Muñiz, J. (1998). La medición de lo psicológico. *Psicothema*, 10(1), 1-21.

<https://www.psicothema.com/pdf/138.pdf>

Muñiz, J., y Fonseca, E. (2019). Diez pasos para la construcción de un test. *Psicothema*, 31(1), 7-

16. <https://www.psicothema.com/pdf/4508.pdf>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022, 3 de junio). *Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático.*

[https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-](https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB)

[change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB](https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB)

Ongori, H., y Temtime, Z. (2009). *Recruitment and selection practices in SMEs: Empirical evidence from a developing country perspective*. Advances in Management.

Organización Panamericana de la Salud [OPS] y Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas [CIOMS]. (2017). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*. https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_INTERIOR-FINAL.pdf

Orejuela, J., Villada, L., y Daza, K. (2022). *El Teletrabajo: Modalidad de flexibilización laboral: Estudios de caso Colombianos*.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo. *OIT*, 1, 1-49. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). El recurso humano y la productividad. *OIT*, 1, 1-124. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021, 14 de abril). *Anticiparse a las crisis, prepararse y responder - Invertir Hoy en Sistemas Resilientes de Seguridad y Salud en el Trabajo*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_780968/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo y Eurofound. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- Pantoja, D. (2017). La Psicología Organizacional y los Procesos de Gestión de Talento Humano en las Empresas. *Boletín Informativo CEI*, 4(2), 1-4. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1376>
- Pazmiño, M. (2014). *Reestructuración y perfeccionamiento de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño de asesores comerciales en empresas del sector automotriz al norte de la ciudad de Quito*. http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1183/1/57926_1.pdf
- Peiró, J., y Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo. En J. Peiró, F. Prieto, y R. Roe, *El trabajo como fenómeno psicosocial* (Vol. 2, pp. 15-33). Síntesis, S. A.
- Pereda, S., Berrocal, F., y Sanz, P. (2003). Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos. *Psicología desde el Caribe*, (12), 13-38. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301203.pdf>
- Pérez, C., y Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Revista de Pensamiento e Investigación Social*, (15), 59-79. <https://www.redalyc.org/pdf/537/53712929004.pdf>

Pérez, C. (2010). *El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?*. *Revista de Internet, Derecho y Política*, (11), 24-33.

<https://www.redalyc.org/pdf/788/78817024008.pdf>

Pérez, J., y Gardey, A. (2008, 19 de marzo). *Economía*. Definición de.

<https://definicion.de/economia/>

Pérez, J., y Merino, M. (2010, 13 de octubre). *Privacidad*. Definición de.

<https://definicion.de/privacidad/>

Pérez, J., y Gardey, A. (2015, 4 de marzo). *Perjudicial*. Definición de.

<https://definicion.de/perjudicial/>

Pérez, J., y Gardey, A. (2021, 20 de septiembre). *Regulación*. Definición de.

<https://definicion.de/regulacion/>

Piedrahita, L., Rodríguez, R., y Pattini, A. (2020). Ergonomía visual en el marco del teletrabajo.

Conicet, 1-9. <https://www.intramed.net/UserFiles/2020/files/ergonomia-visual-en-el-marco-del-teletrabajo.pdf>

Proconsi. (2020, 26 de febrero). *Optimiza la productividad gracias a un clima laboral adecuado*.

<https://www.proconsi.com/talento/optimiza-la-productividad-gracias-a-un-clima-laboral-adecuado/#:~:text=Un%20ambiente%20laboral%20agradable%2C%20relajado,la%20motivaci%C3%B3n%20y%20los%20resultados.>

Profamilia. (2022). *Diversidad sexual: atención sin discriminación*.

<https://profamilia.org.co/aprende/diversidad-sexual/>

Real Academia Española [RAE]. (2022, 21 de octubre). *Competencia*. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. <https://dle.rae.es/competencia>

Real Academia Española [RAE]. (2022). *Privacidad*. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/privacidad>

Rentería, E., y Aguilar, M. (2009). Psicología del trabajo y de las organizaciones: Reflexiones y experiencias de investigación. En E. Rentería, *De Recursos Humanos a la Psicología organizacional y del trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo* (pp. 25-52). ASCOFAPSI.

<https://ascofapsi.org.co/pdf/Libros/Obracompleta.2009Aguilarmaria.pdf>

Restrepo, L., y Mesa, N. (2021). *Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en Colombia*. [Trabajo de grado, Pontificia Universidad Javeriana].

[//repository.javeriana.edu.co/handle/10554/55539](https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/55539)

Rojas, M. (2018). *Reclutamiento y selección del personal como elemento de trabajo del talento humano*. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia].

<https://repository.ucc.edu.co/items/d629a782-9a92-43d4-a27f-4cb62cabde1d>

Roldán, P. (2017, 4 de febrero). *Contrato de trabajo*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/contrato-de-trabajo.html>

Rubió, T. (2016). *Recursos humanos Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Octaedro.

Sánchez, B. (2015). Guía de competencias laborales, organizacionales y comportamentales de trabajadores oficiales. *Fonade*, 4, 1-12.

<https://www.enterritorio.gov.co/web/sites/default/files/2020->

[05/documentos/GAP601_04_guia_competencias_laborales30_05_2017.pdf](https://www.enterritorio.gov.co/web/sites/default/files/2020-05/documentos/GAP601_04_guia_competencias_laborales30_05_2017.pdf)

- Sánchez, G., Montenegro, A., y Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(5-1), 91-107.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Sánchez, M., y Vega, J. (2003). Algunos aspectos teórico-conceptuales sobre el análisis documental y el análisis de la información. *Ciencias de la información*, 34(2) (49-60).
<https://biblat.unam.mx/es/revista/ciencias-de-la-informacion/articulo/algunos-aspectos-teorico-conceptuales-sobre-el-analisis-documental-y-el-analisis-de-la-informacion>
- Sepúlveda, M. (2017). Las Competencias Transversales, base del Aprendizaje para Toda la Vida. *OEA*, , 1-19. <https://recursos.educoas.org/sites/default/files/5073.pdf>
- Shaper, N. (2004). Theoretical Substantiation of Human Resource Management from the Perspective of Work and Organisational Psychology. *ResearchGate*, 15(2), 192-200.
https://www.researchgate.net/publication/23779783_Theoretical_Substantiation_of_Human_Resource_Management_from_the_Perspective_of_Work_and_Organisational_Psychology
- Society for Human Resource Management Foundation. (2001). *Benefits survey*. Alexandria.
- Tarcica, J., y Masis, M. (2013). *120 Competencias Integrales*. BookBaby.
<https://futuramaster.com/descargas/120competencias.pdf>
- Universidad de la Salle. (2016). *Diccionario de Competencias*. 1-83.
<https://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo9/DICCIONARIO.pdf>
- Valero, I., y Riaño, M. (2019). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Scielo*, 23(1), 1-12.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492020000100003

Vallejo, O., y Campo, K. (2021). Gestión emocional para el trabajo en casa. *ColPsic*, 1-16.

<https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2021/09/GUI%CC%81A-GESTIO%CC%81N-EMOCIONAL-DEL-TRABAJO-EN-CASA.pdf>

Vasilachis de Guialdino, I. (2009). *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa.

<http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/Estrategias-de-la-investigacin-cualitativa-1.pdf>

Vega, G., y Brennan, L. (2000). Isolation and technology: The human disconnect. *ResearchGate*, 13(15), 468-481.

https://www.researchgate.net/publication/243459547_Isolation_and_technology_The_human_disconnect

Vélazquez, G. (2006). *Psicología del trabajo en la organización*. México: Limusa.

Velázquez, S. (2010). Salud física y emocional. *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, (3), 1-6.

https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/licenciatura/documentos/LECT100.pdf

Vicente, M., Torres, J., Torres, A., Ramírez, M., y Capdevila, L. (2018). El teletrabajo de la salud laboral. *Scielo*, 9(2), 287-297.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2145-77192018000200287&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Wayne, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Prentice Hall.

Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos El capital Humano de las empresas*. Mc Graw Hill.

Werther, W., y Davis, K. (2008). Modelo de un sistema de administración de recursos humanos. JPG.

Yirda, A. (2021, 31 de enero). *Beneficio*. Concepto Definición.

<https://conceptodefinicion.de/beneficio/>

Zarco, V., y Rodríguez, A. (2013). *Riesgos psicosociales en el trabajo: acoso y estrés laboral*.

Ediciones Pirámide.

Zepeda, F. (1999). *Psicología organizacional*. Pearson Educación.

Zuñiga, O. (2022, 6 abril). El aislamiento social. *La mente es maravillosa*,

<https://lamenteesmaravillosa.com/el-aislamiento-social/>

Anexos

Enlace a la matriz de datos:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1CqtnuddCzGdnRsKBaAZ4TGV_55iElOg/edit?usp=sharing&ouid=102987159896972626180&rtpof=true&sd=true

Anexo 1

Matriz de datos

No.	Año	Título	Url	Tipo de documento	Referencia	Resumen	Fuente o Base de datos
1	2020	El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador)		Artículo	Muriel, M., Chavez, M., Apunte, R., Rosales	Este artículo tiene como fin analizar la viab	Google Scholar
2	2021	Teletrabajo, modalidad que deman	https://repository.uaeh.edu	Artículo	Romo, M., Acosta, S., Pedraza, E. (2021). T	El teletrabajo es una modalidad que ha per	Google Scholar
3	2020	Teletrabajo como estrategia de co	https://revista.uisrael.edu	Artículo	Morales, D., Perez, F. (2020). Teletrabajo c	es a las necesidades actuales del sector e	Google Scholar
4	2020	Teletrabajo: Productividad y bien	https://noticias.uai.cl/as	Artículo	Pinto, A., Muñoz, G. (2020). Teletrabajo: Pr	Según la Oficina de Estadísticas del Traba	Google Scholar
5	2022	Teletrabajo y sus impactos: una re	https://revistas.udes.edu	Artículo	González, J., Calderon, M. (2022). Teletrab	El teletrabajo venía incrementando su auge	Google Scholar
6	2020	Teletrabajo: modalidad en expansi	https://enfoquesjuridicos	Artículo	Montalvo, J. (2020). Teletrabajo: modalidad	El presente artículo tiene como objeto de e	Google Scholar
7	2019	El presente del futuro del trabajo II	https://www.researchgate	Libro	Franco, S., Escudero, E. (2019). El present	La gestión del riesgo psicosocial en Colom	Google Scholar
8	2019	Telework: Outcomes and Facilitat	https://eprints.bbk.ac.uk	Artículo	Beauregard, T. A., Basile, K. A., & Canónic	This chapter reviews current research on te	Google Scholar
9	2020	Identifying the Relationship betwee	https://www.aijbm.com/v	Artículo	Bhaskara, A., Fajar, A. (2020). Identifying th	Technology brings changes in our daily live	Google Scholar
10	2021	Winners and Losers of Telework? ,	https://macau.uni-kiel.de	Artículo	Hoffmann, C., Niben, H., Scheel, L., Willim, I	This meta-analysis investigates the relation	Google Scholar
11	2022	Pros y contras del teletrabajo en l	https://unog.primo.exlibri	Artículo	Fernando Tomasina, & Adriana Pisani. (2	El teletrabajo es una realidad compleja que	Biblioteca Dag Hammarskj
12	2018	Un método para evaluar la compet	https://revistas.uned.ac	Artículo	Silva AtencioG., & Li BonillaF. (2018). Un r	El inicio de la era digital ha ocasionado un	Revista Nacional de admini
13	2020	Análisis sistemático de la literatur	https://repository.ucc.edu	Trabajo de grado	Castro M, P, (2020) Análisis sistemático d	El teletrabajo es una modalidad de empleo	Repositorio institucional Un
14	2021	El impacto del teletrabajo en el en	http://ejcls.adapt.it/index	Revista	Herrera., J (2021)El impacto del teletrabajo	Desde primeros de este siglo, las organiza	Revista Internacional y Con
15	2018	El teletrabajo como modalidad de	https://repository.usta.ec	Artículo	Beltrán P, A. (2018) El teletrabajo como n	Este artículo es desarrollado gracias a la n	Repositorio institucional sa
16	2021	Competencias claves para el teletr	http://scielo.sld.cu/scielo	Artículo	Medina-Macías, Arianne, Avila-Vidal, Adalt	En tiempos de COVID-19 (acrónimo del inc	SciELO
17	2021	Telework and its main determinant	https://www.proquest.com	Artículo	Stoicov I, A y Tiru L, G. (2021) Telework /	Even though home-working and teleworking	ProQuest
18	2022	Telework Systematic Model Desig	https://www.proquest.com	Artículo	Stoian, C.A.; Caraiani, C.; Anica-Popa, I.F.	The practice and popularity of telework has	ProQuest
19	2022	Teleworking at Different Locations	https://journals.sagepub	Artículo	Metselaar, S. A., den Dulk, L., & Vermeere	Enhanced communication technologies inc	Sage journals
20	2019	The Benefits of Teleworking in the	https://journals.sagepub	Artículo	de Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (	Many public organizations implement telew	Sage journals

C1 Competencias	C2 Factores	C3 Adaptacion	Economico y Entorno	Síntomas Salud Física	Síntomas Salud Mental	C7 Beneficios	Aspectos perjudiciales	Generación - Generación	Generación y regulación
Adaptabilidad (manej)	Aumento de proc	N/A	Mejoramiento del an	calidad de vida	calidad de vida	conciliación con la vi	N/A	Generación X (entre 1946-1964)	N/A
Adaptabilidad (manej)	Aumento de prod	N/A	Puede producir confli	dismunción de riesg	Afectación de relacio	conciliación con la vi	N/A	N/A	Software de monitoreo
Adaptabilidad (manej)	Aumento de proc	Optimización del tie	Facilita la convivenci	calidad de vida, perma	aumento de satisfacc	Ahorro de tiempo y d	Riesgos informaticos	N/A	N/A
Autonomía y gestion	Aumento de proc	N/A	Facilita el equilibrio	N/A	Preocupación excesi	Mayor satisfacción lat	Telepresión, las emp	N/A	Monitoreo constante,
Capacidad de autono	Aumento de auto	Balancear la vida pe	Mejoramiento del an	Insomnio, sensació	disminución de confli	Ahorro de tiempo, dir	Aislamiento profesior	N/A	Falta de condiciones
Autodisciplina, organ	Gestión de camb	N/A	Menos gastos relac	calidad de vida	calidad de vida, aisla	Tener control sobre s	dificultad para separa	N/A	ley de desconexión e
Profesionalismo, con	Aumento de prod	N/A	Reducción de costo	Cansancio y sedent	Aumento de stres	Disminución de distra	Problemas en la coc	N/A	Falta de regulación
Autodisciplina, orden	Aumento de proc	N/A	N/A	N/A	Aislamiento social y	Aumento de autonon	Aumento de carga la	N/A	N/A
Adaptabilidad, flexibil	Aumento de proc	N/A	Ahorro de dinero	N/A	Aislamiento social	Más control, menor t	N/A	Generación z mas ar	N/A
Escrupuloso, intelige	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
cierto grado de auto	cierto grado de a	N/A	N/A	trastornos músculo-e	alteraciones del sueñ	disminuir los tiempos	los tiempos de trabaj	N/A	necesidad de normat
N/A	flexibilidad tempo	N/A	N/A	N/A	N/A	mejorar la competitiv	N/A	N/A	no hay registro algun
disponibilidad, conc	Satisfacción labo	único responsable de	el trabajador elige el	N/A	se genera aislamien	reduce los tiempos e	problemáticas en la c	N/A	las organizaciones de
alto grado de eficacia	flexibilización lab	mayor libertad para c	Puede producir confli	percepción de tens	desgaste emocional	mejorar el equilibrio t	Disminuyendo el con	N/A	N/A
flexibilidad laboral, co	en aumento de la	N/A	Puede producir confli	N/A	angustia , falta de m	un balance entre la vi	se puede generar un	N/A	es necesario que tale
El dominio técnico de	la comunicación	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
flexibilidad, eficiencia	la productividad,	N/A	N/A	N/A	N/A	la satisfacción con el	falta de interacción s	N/A	N/A
planificar tareas eficie	ganar más tiempo	N/A	N/A	N/A	más estrés, una mala	ahorrar tiempo, La fle	la falta de interacción	N/A	N/A
autonomía	concentrarse mej	N/A	N/A	N/A	N/A	ahorrar tiempo de via	pérdida de recursos.	los hombres están m	garantizar que las po
empatía, liderazgo	la comunicación	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Reducir el comprom	N/A	N/A

C1 Competencias	C2 Factores	C3 SINTOMAS Salud Física	C4 SINTOMAS Salud Mental	C5 Beneficios	C6 Aspectos perjudiciales	Puntuación
C. organizacionales: Habilidad	Clima laboral adecuado: Aumentó C.V y Disminución			Para el teletrabajador: Conc		4
C. organizacionales: Habilidad	Clima laboral adecuado: Aumentó S.F: Disminución de r		Malestar psicológico: Agota	Para el teletrabajador: Conc	Para el trabajador: Afetació	6
C. transversales: Capacidad	Clima laboral adecuado: Aumentó C.V: Permite estad		Bienestar psicológico: Dismi	Para el teletrabajador: Creci		5
C. personales: Autoconfianza	Clima laboral adecuado: Aumentó C.V: Cansancio,		Malestar psicológico: Telepre	Para la organización: Mayor	Para el trabajador: Reducció	5
C. personales: Autoconfianza	Clima laboral adecuado: Aumentó C.V: Cansancio,		Malestar psicológico: Ansie	Para la organización: Mayor	Para el trabajador: Falta de	6
C. personales: Automotivació	Económico: Reducción de co:	Aumentó C.V y Disminución	Malestar psicológico: Aumen	Para el teletrabajador: Prom	Para el trabajador: Sentimie	6
C. personales: Autoconfianza	Clima laboral adecuado: Aumentó C.V: Mejora en hábi		Malestar psicológico: Aumen	Para el teletrabajador: Dism	Para el trabajador: Problem	6
C. personales: Automotivació	Clima laboral adecuado: Aumentó C.V: Mejora en hábi		Malestar psicológico: Aumen	Para el teletrabajador: Aumen	Para el trabajador: Afectaci	5
C. personales: Adaptabilidad,	Clima laboral adecuado: Aumentó C.V: Mejora en hábi			Para el teletrabajador: Flexi	Para el trabajador: Aislami	4
C. personales: Automotivació						1
C. personales: Autoconfianza	Clima laboral adecuado: Aumentó C.V: Trastornos		Malestar psicológico: Alterac	Para el teletrabajador: Pern	Para el trabajador: Aument	6
N/A				Para la organización: Mejora		1
C. personales: Autoconfianza	Económico: Reducción de co:		Malestar psicológico: Aumen	Para el teletrabajador: Prom	Para el trabajador: Dificulta	5
C. organizacionales: Efectivi	Clima laboral adecuado: Aumentó C.V: Tensión. Di		Malestar psicológico: Agotar	Para la organización: Dismi	Para el trabajador: Fatiga la	6
C. personales: Confiabilidad,	Clima laboral adecuado: Aumentó C.V		Malestar psicológico: Angust	Para el teletrabajador: Conc	Para la empresa: Falta de ir	6
C. organizacionales: Habilidad	Clima laboral adecuado: Aumentó C.V					2
C. de colaboración: Flexibilic	Clima laboral adecuado: Aumentó C.V			Para el teletrabajador: May	Para el trabajador: Aislami	4
C. organizacionales: Efectivi			Malestar psicológico: Aumen	Para el teletrabajador: Flexi	Para el trabajador: Problem	4
C. personales: Autoconfianza	Clima laboral adecuado: Aumentó C.V			Para el teletrabajador: Colab	Para el trabajador: Sobreca	4
C. transversales: Liderazgo					Para la empresa: Reducció	2

No.	Año	Título	Url	Tipo de documento	Referencia	Resumen	Fuente o Base de datos
21	2019	Teletrabajo una propuesta de innovación	https://dialnet.unirioja.es	Artículo	Sánchez, G; Montenegro A (2019). Teletrabajo	La clave del éxito de una organización depende	Dialnet
22	2020	Teletrabajo en el COVID-19	https://dialnet.unirioja.es	Artículo	Sánchez et. al (2020). Teletrabajo en el COVID-19	Esta pandemia dió lugar a muchos cambios	Dialnet
23	2018	El teletrabajo en salud laboral	http://www.scielo.org.co	Artículo	Vicente et. al (2018). El teletrabajo en salud	El teletrabajo se define como la actividad laboral	SciELO
24	2021	El teletrabajo y su impacto en el empleo	https://dialnet.unirioja.es	Artículo	Chuco, Aguilar, V. (2021). El teletrabajo y su impacto	El efecto del teletrabajo en los trabajadores	Dialnet
25	2018	Estado del arte de Teletrabajo	https://hemeroteca.unad.edu.co	Artículo	Guaca, N. A., Caicedo, Y., & Díaz Dávila, J. (2018). Estado del arte de Teletrabajo	En el presente documento se realiza un análisis	ECACEN
26	2021	Mental Health of Teachers Who Have Experienced Mobbing	https://dialnet.unirioja.es	Artículo	Palma - Vasquez et., al. (2021). Mental Health of Teachers Who Have Experienced Mobbing	The impact of the COVID-19 pandemic on mental health	Dialnet
27	2020	Mobbing a través del Teletrabajo	https://scholar.google.co	Trabajo de grado	Montenegro et., al (2021). Mobbing a través del Teletrabajo	La presente investigación tuvo como identificar	Google Scholar
28	2021	El teletrabajo, ¿riesgo o beneficio?	https://repositorio.uisek.edu.co	Artículo	Andino Morillo, V. (2021). El teletrabajo, ¿riesgo o beneficio?	El teletrabajo es un tipo de arreglo laboral que	Repositorio Digital Universidad de Ibagué
29	2021	Working from home during the COVID-19 pandemic	https://iaap-journals.onlinelibrary.com	Artículo	Troll et., al. (2022). Working from home during the COVID-19 pandemic	Employees around the globe experience many challenges	Applied Psychology
30	2021	Telecommuting: An Empirical Study	https://www.researchgate.net	Artículo	Abilash, KM, and Nitha Mary Siju. (2021). Telecommuting: An Empirical Study	Telecommuting can assist various organizations in their operations	ResearchGate
31	2021	Telework: systematic literature review	https://doi.org/10.1016/j.tre.2021.101616	Artículo	Athanasiadou, C, Theriou, G. (2021). Telework: systematic literature review	Given the work and life conditions imposed by the COVID-19 pandemic	Science Direct
32	2022	Towards an understanding of remote work	https://doi.org/10.1016/j.tre.2022.101616	Artículo	Parra, C, Gupta, M, Cadden, T. (2022). Towards an understanding of remote work	At a time when many organizations have adopted remote work	Science Direct
33	2022	Examining the persistence of telework	https://doi.org/10.1080/10439862.2022.2080101	Artículo	Motahare (Yalda) Mohammadi, Ehsan Rahmani, et al. (2022). Examining the persistence of telework	This study focuses on the long-term impact of telework on organizations	Science Direct
34	2022	Remote working and digital transformation	https://doi.org/10.1016/j.tre.2022.101616	Artículo	Enrico Battisti, Simona Alfiero, Erasmia Leoni, et al. (2022). Remote working and digital transformation	Digital and Information and Communication Technology	Science Direct
35	2022	How does employee cultural background affect telework?	https://doi.org/10.1016/j.tre.2022.101616	Artículo	Mladen Adamovic, et al. (2022). How does employee cultural background affect telework?	Previous research into telework and job satisfaction	Science Direct
36	2021	El trabajo remoto y teletrabajo en las empresas	https://revistas.uniscjsa.edu.co	Artículo	Ricaldi Rivera, R., Ruiz Pinto, A., Camero, et al. (2021). El trabajo remoto y teletrabajo en las empresas	Las empresas buscan la adaptación e implementación	Google Scholar
37	2020	TELETRABAJO: FORTALECIENDO LA PRODUCTIVIDAD	https://dialnet.unirioja.es	Artículo	Montero, B, Vasconcelos, K, Arias, G. (2020). TELETRABAJO: FORTALECIENDO LA PRODUCTIVIDAD	El teletrabajo se convierte en la alternativa más viable	Google Scholar
38	2020	El Teletrabajo: Nueva modalidad de trabajo	https://revistas.uca.edu	Artículo	Dígon, H, Mazzaro, P, Aguirre, J, González, et al. (2020). El Teletrabajo: Nueva modalidad de trabajo	El siguiente artículo surge del análisis que se realizó	Google Scholar
39	2020	El teletrabajo: avances y retos de la pandemia	http://ejcls.adapt.it/index	Revista	Bayón, J, Zerbi, A. (2020). El teletrabajo: avances y retos de la pandemia	Se presenta teletrabajo en el desarrollo de la actividad	Google Scholar
40	2020	Del recurso al teletrabajo como modalidad de trabajo	https://doi.org/10.1387/18750172209170000	Artículo	Alvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como modalidad de trabajo	La situación derivada de la declaración del COVID-19	Google Scholar

C1 Competencias	C2 Factores	C3 Adaptación	Economico y Entorno	SÍNTOMAS Salud Física	SÍNTOMAS Salud Mental	C7 Beneficios	Aspectos perjudiciales	Generación - Generación	Generación y regulación
Organizado, productivo	Desarrollo de competencias	Responsabilidad social	Consolidación de trabajo	Afectación de la ergonomia	Sensaciones de aislamiento	Flexibilidad laboral, productividad	No todos los cargos	N/A	N/A
Sentido de pertenencia	Innovación, conectividad	N/A	Aumento de los costos	N/A	Aumento de la confianza	Flexibilidad en la organización	Comunicación deficiente	N/A	N/A
Responsabilidad, autonomía	Acceso al domicilio	Supervisión, disciplina	Reducción de costos	Reducción de accidentes	N/A	Optimización de tiempo	Incomunicación, aislamiento	N/A	Se debe realizar un control
Autonomía, motivación	Establecer un sistema	Tomar nuevas decisiones	N/A	Cansancio físico, aburrimiento	Fatiga mental, estrés	Mayor tiempo para conciliar	Dependencia a las Tecnologías	Algunas mujeres lo hacen	N/A
Responsabilidad, paciencia	Retención laboral	Acoger positivamente	Reducción de costos	N/A	Aumento en el bienestar	Mejora la salud psicológica	La familia es un distractor	La edad no es un factor	Responsabilidad social
Atención, productividad	Evaluación por resultados	Aumento de la jornada	N/A	Enfermarse afecta la productividad	Los síntomas de la enfermedad	Ser directores favorece	Trabajar horas extra	La salud mental de la mujer	Menor duración del ciclo
Autonomía, responsabilidad	Fidelización a la empresa	Manejo de tecnología	Reducción de costos	Dolores de espalda y cuello	Factores de riesgo por posturas	Flexibilidad de horarios	Mobbing, irritabilidad	N/A	N/A
Autonomía, motivación	Establecimiento de metas	Autodefinir límites laborales	Mejora las relaciones	N/A	Cambios en el biorritmo	Conciliación entre el trabajo y la vida	Esclavización, falta de autonomía	Las mujeres tienen más dificultades	Acompañamiento mental
Compromiso	Satisfacción laboral	Autocontrol, focalización	N/A	N/A	N/A	Mejor desempeño laboral	N/A	N/A	N/A
Autonomía, Equilibrio	Aumento de autonomía	Aprender a manejar el tiempo	N/A	N/A	N/A	Organización personal	Puede llegar a afectar la vida personal	Horario flexible	Talleres virtuales de apoyo
Escrupuloso, eficiencia	Aumento de satisfacción	N/A	Menor conflicto laboral	Sensación de cansancio	Bienestar afectivo por el entorno	menos tiempo de desarrollo	problemas de conciliación	N/A	N/A
Equilibrio entre la vida personal y laboral	Mayor productividad	N/A	Conflicto trabajo - familia	N/A	Agotamiento emocional	N/A	N/A	N/A	N/A
Competencias digital	Mayor productividad	N/A	Ahorro de costos por productividad	N/A	Aislamiento social y emocional	Ayuda el ambiente, tranquilidad	N/A	es menos probable que se afecte	Si esta regulado y hay apoyo
Autonomía, flexibilidad	Mayor productividad	N/A	reduccion de costos	Aumento de calidad de vida	Aislamiento social, tranquilidad	Bienestar laboral	N/A	Disminuye brecha en habilidades	Herramientas digitales
Habilidades comunicativas	Aumento de eficiencia	N/A	Ahorro de costos- competitividad	Fatiga	Aislamiento social, reflexión	flexibilidad de horario	más tiempo trabajando	Mas beneficios en la vida personal	N/A
Gestión del tiempo y productividad	Aumento de productividad	N/A	Ahorro de costos	Mejora calidad de vida	Mejora calidad de vida	Inclusion personas con discapacidad	sobre carga laboral	N/A	Falta de regulacion y apoyo
Autodisciplina, trabajo en equipo	Aumento de desempeño	N/A	Ahorro de costos	Mejora en hábitos alimenticios	Aislamiento social	Aprovechamiento de tiempo	Varias distracciones	N/A	Esta regulado legalmente
Autodisciplina, trabajo en equipo	Domínio de las Tecnologías	N/A							
competencias digitales	Optimizar el tiempo	N/A	reduccion de costos	Calidad de vida	calidad de vida	conciliar la vida personal y laboral	Riesgo de superposición de roles	Los hombres teletrabajan más	Regulacion legal
		N/A							

C1 Competencias	C2 Factores	C3 SINTOMAS Salud Física	C4 SINTOMAS Salud Mental	C5 Beneficios	C6 Aspectos perjudiciales	Puntuación
C. personales: Autoconfianza	Alfabetización Digital: Desar	Disminución C.V: Afectación	Malestar psicológico: Sensa	Para el teletrabajador: Flexi	Para la empresa: No todos	6
C. personales: Automotivació	Clima laboral adecuado: Au		Bienestar psicológico: Promi	Para la organización: Flexib	Para el trabajador: Comunia	5
C. personales: Automotivació	Alfabetización Digital: Desar			Para el teletrabajador: Flex	Para el trabajador: Comunia	4
C. personales: Automotivació	Sexo: Opción para trabajadora	Aumentó C.V. Disminución C	Malestar psicológico: Agotar	Para el teletrabajador: Conc	Para el trabajador: Depend	6
C. organizacionales: Respor	Clima laboral adecuado: Re	Mejora S.F: Disminución de r		Para el teletrabajador: Mejo		4
N/A	Sexo: La salud mental de las	Enfermedades F: Dolor físico	Malestar psicológico: Afectar	Para el teletrabajador: Un bi	Para el trabajador: Sobreca	5
C.Intelectuales: Atención al c	Económico: Reducción de co	Enfermedades F: Dolor físico	Malestar psicológico: Trastor	Para el teletrabajador: Flexi	Para el trabajador: Mobbing	6
C. personales: Autoconfianza	Económico: Reducción de co		Malestar psicológico: Afectar	Para el teletrabajador: Con	Para el trabajador: Sobreca	5
C. personales: Autoconfianza				Para la organización: Mejor		2
C. personales: Automotivació	Regulación legal: Mejoramie			Para el teletrabajador: Mejo		3
C. personales: Autoconfianza	Clima laboral adecuado:Aur	Mejora S.F: Aumento de bien	Malestar psicológico: Sensa	Para el teletrabajador: Flexi		5
C. personales: Autocontrol. C	Familia: Mayor conflicto casa		Malestar psicológico: Agotar	Para el teletrabajador: Mayc		4
C. organizacionales: Habilid	Clima laboral adecuado: Au		Malestar psicológico: Depres	Para el teletrabajador: Prom	Para el trabajador: Aislami	5
C. personales: Autoconfianza	Clima laboral adecuado: Au	Disminución C.V: Cansancio	Malestar psicológico: Tecno	Para el teltrabajador: Mayor	Para el trabajador: Aislamiento	6
C. personales: Autoconfianza	Clima laboral adecuado: Au	Disminución C.V: Fatiga visu	Malestar psicológico: Aumer	Para el teletrabajador: Flexi		5
C. transversales: Comunicaci	Clima laboral adecuado: Au	Aumentó C.V	Malestar psicológico: Tecno	Para el teletrabajador: Flexi	Para el trabajador: Sobreca	6
C.transversales: Capacidad d	Clima laboral adecuado: Fa	Aumentó C.V: Mejora en hábi		Para el teletrabajador: Ayud	Para el trabajador: Sobreca	5
C. personales: Adaptabilidad	Alfabetización Digital: Desar	Enfermedades F: Asma, Dolc	Malestar psicológico: Tecno	Para el teletrabajador: Flexi	Para el trabajador: Falta de	6
C. personales: Automotivació	Clima laboral adecuado: Au	Aumentó C.V. Disminución C		Para el teletrabajador: Conc	Para el trabajador: Riesgo	5
C. personales: Adaptabilidad	Clima laboral adecuado: Au	Aumentó C.V	Malestar psicológico: Tecno		Para el trabajador: Sobreca	5

[illegible]

C1 Competencias	C2 Factores	C3 Adaptación	Economico y Entorno	Síntomas Salud Física	Síntomas Salud Mental	C7 Beneficios	Aspectos perjudiciales	Generación - Generación	Generación y regulación
dominio de TICS	disponibilidad de	incorporar rutinas	ventajas a nivel econ	N/A	menores niveles de	reducción de costos	la infraestructura, la	N/A	poca claridad sobre
mayor autonomía	disponibilidad de	satisfacción laboral	balance familia- trabajo	reducción en el tiempo	ergonomía, sedentarismo	estrés en el trabajo,	potenciar la igualdad	Suelen tener jornadas	N/A
autonomía, flexibilidad	organizar mejor	mejor interrelación	ventajas a nivel econ	N/A	N/A	posibilidad de ejercer	N/A	N/A	N/A
conocimiento (TIC),	Mayor Productividad	Balance Trabajo y Familia	reducir costos inmobiliarios	N/A	empobrecimiento de	flexibilización del lugar	disminuye la probabilidad	práctica más prevalente	acuerdos laborales in
Autonomía, adaptación	mayor nivel de	conflictos en la vida	reducción de costos	N/A	menores niveles de	optimiza el tiempo, lo	comunicación limitada	N/A	N/A
una mejor conciliación	aumento de la	una mejor conciliación	N/A	N/A	afecta sensiblemente	disminuye el ausentismo	dificultades de coordinación	N/A	incrementan las posi
Autonomía	sentido de control	N/A	conflictos entre el trabajo	N/A	estrés laboral	les permite integrar	disminución del rendimiento	N/A	N/A
Autonomía, tendencia	aumento de satisfacción	N/A	conflictos entre el trabajo	N/A	aislamiento social, disminución	bienestar de los trabajadores	las personas podrían	N/A	N/A
dominio de TICS	mayor productividad	N/A	equilibrio trabajo familia	N/A	reduce los factores de	ahorro de tiempo y dinero	N/A	las mujeres, los empleados	N/A
dominio de TICS	Satisfacción laboral	N/A	N/A	N/A	Aislamiento profesional	mejora de la comunicación	gestión del tiempo al	desequilibrio que produce	N/A
Cooperación, motivación	Satisfacción laboral	N/A	Recursos laborales	Agotamiento físico de	Estres	N/A	Reducción de satisfacción	Las personas mayores	Aumento de demandas
Autonomía, comunicación	Herramientas electrónicas	N/A	Elementos y entorno	N/A	Estres, aislamiento social	N/A	Sobrecarga laboral, reducción	N/A	Nuevas políticas de
N/A	Descansar de	N/A	N/A	Tensión en los ligamentos	Estrés, ansiedad, depresión	N/A	Agotamiento, cinismo	N/A	N/A
Proactivo, adaptación	Desempeño laboral	N/A	N/A	Rumiación	Agotamiento emocional	N/A	Disminución de actividad	N/A	Demandas laborales
Adaptación, compromiso	Trabajo flexible, compromiso	N/A	N/A	N/A	Agotamiento emocional	Equilibrio entre vida	Agotamiento, bienestar	N/A	Cambios en contrato
N/A	N/A	N/A	N/A	Dolor de cabeza, car	Ansiedad, somatización	N/A	Angustia, desesperanza	N/A	N/A
Adaptabilidad, producción	Tecnologías de la	N/A	N/A	N/A	N/A	Inclusión, aumento de	N/A	N/A	Debe contener sus p
Automotivación, autonomía	Estudiar las relaciones	N/A	Protección del medio	Sedentarismo, obesidad	Estrés, consecuencias	Calidad de vida, productividad	Desinterés, minimiza	N/A	N/A
Participación	Digitalización, flexibilidad	N/A	Transformación del	Dolor	Burnout, estrés	N/A	N/A	Las mujeres prefieren	N/A
Autonomía, productividad	Satisfacción laboral	N/A	Reducción de costos	N/A	Aislamiento social, s	Interacción familiar, e	Aislamiento, comunicación	Mayores oportunidades	N/A

C1 Competencias	C2 Factores	C3 SINTOMAS Salud Física	C4 SINTOMAS Salud Mental	C5 Beneficios	C6 Aspectos perjudiciales	Puntuación
C. organizacionales: Habilidad	Familia: Mayor conflicto casa		Bienestar psicológico: Disminución	Para el teletrabajador: Permisos	Para el trabajador: Comunicación	5
C. personales: Autoconfianza		Enfermedades F: Dolor físico	Malestar psicológico: Aumentado	Para el teletrabajador: Promoción	Para el trabajador: Sobreca	5
C. personales: Autoconfianza				Para el teletrabajador: Permisos		2
C. personales: Autoconfianza	Clima laboral adecuado: Aumento			Para la organización: Compromiso	Para el trabajador: Disminución	4
C. personales: Autoconfianza	Clima laboral adecuado: Aumento		Bienestar psicológico: Disminución	Para el teletrabajador: Flexibilidad	Para el trabajador: Comunicación	5
C. organizacionales: Habilidad	Clima laboral adecuado: Aumento		Bienestar psicológico: Disminución	Para el teletrabajador: Flexibilidad	Para la empresa: Dificultades	5
C. personales: Autoconfianza	Clima laboral adecuado: Aumento		Malestar psicológico: Aumentado	Para la organización: Mejora	Para la empresa: Disminución	5
C. personales: Autoconfianza	Familia: Mayor conflicto casa		Bienestar psicológico: Disminución	Para el teletrabajador: Mayores	Para el trabajador: Sobreca	5
C. organizacionales: Habilidad	Clima laboral adecuado: Aumento		Bienestar psicológico: Disminución	Para el teletrabajador: Flexibilidad		4
C. organizacionales: Habilidad	Sexo: La salud mental de las			Para la organización: Mejora	Para el trabajador: Problemas	4
C. personales: Automotivación	Económico: Reducción de costos	Disminución C.V: Cansancio	Malestar psicológico: Aumentado	Para el teletrabajador: Mayores		5
C. personales: Autoconfianza	Alfabetización Digital: Desarrollo		Malestar psicológico: Aumentado		Para el trabajador: Sobreca	4
N/A	Regulación legal: Regular el	Enfermedades F: Tensión. Disminución	Malestar psicológico: Aumentado		Para el trabajador: Alteraciones	4
C. personales: Adaptabilidad	Clima laboral adecuado: Fomento	Enfermedades F: Rumiación.	Malestar psicológico: Agotamiento		Para el trabajador: Disminución	5
C. personales: Adaptabilidad	Regulación legal: Mejoramiento		Malestar psicológico: Aumentado	Para el teletrabajador: Conc		4
N/A		Enfermedades F: Dolor físico	Malestar psicológico: Ansiedad			2
C. personales: Adaptabilidad	Alfabetización digital: Desarrollo			Para la organización: Mejora		3
C. personales: Automotivación	Económico: Reducción de costos	Enfermedades F: Obesidad.	Malestar psicológico: Aumentado	Para el teletrabajador: Promoción	Para el trabajador: Disminución	6
C. de colaboración: Trabajo	Alfabetización Digital: Desarrollo	Enfermedades F: Dolor físico	Malestar psicológico: Burnout	Para el teletrabajador: Flexibilidad		5
C. personales: Autoconfianza	Alfabetización Digital: Desarrollo		Malestar psicológico: Sensación	Para el teletrabajador: Conc	Para el trabajador: Comunicación	5

Nota. En el Anexo 1, se observa el desarrollo de las categorías de análisis en Excel. Fuente: Elaboración propia en Excel 2022.