



Vigilada Mineducación

PERCEPCIÓN DE BIENESTAR PSICOLOGICO EN TELETRABAJADORES
COLOMBIANOS EN POSTPANDEMIA DE COVID – 19

JOSE DARIO SIMANCAS CONTRERAS

TESIS

JONNY JAVIER OREJUELA GÓMEZ

UNIVERSIDAD EAFIT

ESCUELA DE HUMANIDADES

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

MEDELLÍN

2023

CONTENIDO

En este espacio se relacionan los títulos de nivel uno, dos, tres y siguientes; con el número de la página que le corresponde.

Nota: los títulos de primer y segundo nivel van en mayúscula sostenida, del tercer nivel en adelante use altas y bajas como se muestra a continuación.

INTRODUCCIÓN	6
OBJETIVOS	8
MARCO TEÓRICO O MARCO CONCEPTUAL	9
DISEÑO METODOLÓGICO	28
RESULTADOS	31
CONCLUSIONES.....	47
REFERENCIAS.....	52

LISTA DE FIGURAS

En este espacio se relacionan los títulos de las figuras teniendo en cuenta las siguientes indicaciones:

Las palabras figuran, tablas se escriben con mayúscula inicial seguida del número o letra del anexo correspondiente y punto. A continuación, el título con mayúscula inicial y el número de página como se muestra a continuación.

Figura 1. Dimensiones de la calidad de vida laboral.....	17
Figura 2. Caracterización de los participantes.....	32

RESUMEN

Objetivo. Analizar la percepción de bienestar psicológico en teletrabajadores colombianos en post pandemia de COVID-19. Método. Se realizó un estudio cualitativo descriptivo de corte transversal; el diseño de la investigación fue un estudio de caso basado en entrevistas semiestructuradas a ocho teletrabajadores de empresas colombianas con mínimo dos años de antigüedad laboral en modalidad de teletrabajo. Resultados: Los participantes perciben en su mayoría que tienen bienestar psicológico en el ejercicio de su cargo en modalidad de teletrabajo y que dicha percepción se ve influenciada con dimensiones como la actitud, la satisfacción de necesidades, las implicaciones sociales, emocionales y laborales y condiciones que facilitan u obstaculizan dicho bienestar psicológico. Conclusiones: la percepción de bienestar psicológico mostró que a nivel general se percibe como ese estado personal relacionado con experimentar tranquilidad, poder tener un balance general entre el trabajo y la vida, en lo social, lo familiar, lo económico, lo emocional y físico. Tanto los factores que obstaculizan como los que facilitan el bienestar psicológico en el trabajo son muy diversos y corresponden tanto al plano laboral como al personal, mostrando aspectos físicos y organizacionales como el lugar de trabajo, la remuneración o el liderazgo y aspectos personales como las creencias, la actitud, la autogestión y la cultura de las personas. Y como aspecto transversal se encuentra la interacción social con otros.

Palabras clave: Bienestar Psicológico – Teletrabajo – Implicaciones del bienestar psicológico

ABSTRACT

To analyze the perception of psychological well-being in Colombian teleworkers in the post-COVID-19 pandemic. Method. A cross-sectional descriptive qualitative study was carried out; The research design was a case study based on semi-structured interviews with eight teleworkers from Colombian companies with a minimum of two years of teleworking experience. Results: The majority of the participants perceive that they have psychological well-being in the exercise of their position in the teleworking modality and that this perception is influenced by dimensions such as attitude, the satisfaction of needs, the social, emotional and labor implications and conditions that facilitate or hinder said psychological well-being. Conclusions: the perception of psychological well-being showed that, at a general level, it is perceived as that personal state related to experiencing tranquility, being able to have a general balance between work and life, socially, family, economically, emotionally and physically. Both the factors that hinder and those that facilitate psychological well-being at work are very diverse and correspond to both the work and personal aspects, showing physical and organizational aspects such as the workplace, remuneration or leadership, and personal aspects such as beliefs, attitude, self-management and culture of people. And as a transversal aspect is social interaction with others.

Keywords: Psychological Well-being – Teleworking – Implications of psychological well-being

INTRODUCCIÓN

Las actuales circunstancias generadas por la pandemia del COVID-19 junto con niveles cada más altos de exigencia en productividad, agilidad y calidad, han propiciado a que las empresas y las personas se replanten estrategias de trabajo que les permitan mejores resultados que les aporten a los objetivos empresariales, pero también a la calidad de vida y el bienestar psicológico de las personas.

El bienestar psicológico entendido como ese constructo subjetivo que le permite a las personas percibir cierto grado de felicidad y satisfacción con la vida y le aporta significado existencial, y que según Ballesteros, Medina y Caicedo (2006) “se caracteriza por su dimensión subjetiva, evolutiva y multidimensional, incluidas las condiciones individuales y socioculturales que lo facilitan o lo dificultan” en cualquier entorno donde se evalúe; la relevancia que ha tenido dicho constructo en el ámbito psicológico se asocia a la necesidad de entender al ser humano en su integralidad y comprender así el aporte subjetivo en la percepción de felicidad y calidad de vida, especialmente en el mundo del trabajo, que cada vez le exige más dedicación en tiempo y conectividad a las personas.

En este escenario el teletrabajo ha ido ganando un protagonismo no visto antes, como oportunidad para aportar a la productividad y al balance vida – trabajo desde las organizaciones, por lo que se ha tornado como una oportunidad para generar empleo e incluir en esta práctica a población vulnerable (Forero y Fernández, 2015). Aunque, en muchos casos la dificultad para acceder a las tecnologías de la información y las comunicaciones junto con condiciones psicosociales intralaborales y extralaborales no permitan hacer extensiva la medida a ciertos grupos en los que no se ha encontrado viabilidad.

Dichas condiciones son las que inciden de forma directa en la percepción de satisfacción con la vida, calidad de vida laboral y bienestar psicológico en las personas, encontrándose aspectos tanto positivos como negativos para los escenarios ideales a nivel empresarial y normativo.

Colombia al igual que la mayoría de los países del mundo, se vio obligada a tomar medidas para contrarrestar los efectos en salubridad, sociales, económicos, y psicológicos generados por la pandemia del COVID-19, la modalidad del teletrabajo cada vez se visualiza como una opción importante para garantizar la continuidad operativa y productiva de las empresas. Identificándose beneficios para las personas como la reducción del tiempo de desplazamiento, la posibilidad de que los trabajadores se centren en sus tareas lejos de las distracciones de la oficina y una oportunidad para lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional, jornadas laborales más flexible y la libertad de trabajar fuera de las instalaciones de la organización (OIT,2020). No obstante, el teletrabajo ha implicado riesgos para la salud psicológica y física que deben intervenir desde todos los actores implicados, tanto en las personas como desde las organizaciones, a modo de establecer acciones de prevención, intervención y monitoreo de esos riesgos en el contexto colombiano se hace conveniente conocer *¿Cuál es la percepción de bienestar psicológico en teletrabajadores colombianos en postpandemia de COVID-19?*

OBJETIVOS

General

Analizar la percepción de bienestar psicológico en teletrabajadores colombianos en postpandemia de covid-19

Específicos

1. Identificar la percepción de bienestar psicológico de los teletrabajadores colombianos en postpandemia de covid-19.
2. Identificar las creencias asociada el bienestar psicológico.
3. Analizar las implicaciones emocionales y psicosociales asociadas al bienestar psicológico en los teletrabajadores.
4. Analizar los facilitadores y obstaculizadores del bienestar psicológico en el trabajo
5. Describir las recomendaciones para el bienestar psicológico de teletrabajadores.

MARCO TEÓRICO O MARCO CONCEPTUAL

El siguiente trabajo tiene como propósito dar a conocer el estado actual de las investigaciones relacionadas con el bienestar psicológico de teletrabajadores en el contexto colombiano. Por lo tanto, se realiza un balance de los estudios encontrados relacionados con el tema a partir de las siguientes categorías: *propósito general de la investigación, referentes conceptuales, tipos de estudio, sujetos participantes, técnicas de recolección de la información, tipo de diseño de investigación y principales resultados o hallazgos.*

De acuerdo con el propósito general de la investigación comprender el concepto de bienestar psicológico parte de entenderlo como un constructo multidimensional donde la persona refleja indicadores positivos que le permiten ser funcional en todos los entornos; una definición amplia del concepto la ofrecen Sandoval, S., Dorner A. & Véliz, A. (2017), entendiéndolo como la percepción personal que el individuo va construyendo a través del conjunto de vivencias positivas o negativas, lo que incluye la calidad en las relaciones interpersonales y la disponibilidad de fuentes de apoyo, dicha postura se fundamenta en la teoría del bienestar psicológico planteada por Carol Ryff con el “modelo integrado de desarrollo personal”.

Cuando se analiza desde el entorno del trabajo, el bienestar psicológico se asocia a la percepción que el trabajador tenga de la satisfacción o no de sus necesidades, lo que impacta directamente en la calidad de vida y la salud mental y se refleja en el aumento de la eficiencia y eficacia en el trabajo (Cardoso, 2019). Sin embargo, al entender el bienestar psicológico en el mundo del trabajo actual se hace conveniente entender las formas de trabajo que hoy les permiten a las personas vincularse laboralmente con las organizaciones.

En este sentido, las nuevas dinámicas del trabajo influidas por las tecnologías de la información y la necesidad de las personas de encontrar mayor balance entre la vida personal, familiar y laboral, ha permitido que el teletrabajo en Colombia gane un terreno considerable como opción de trabajo tanto por empleadores como para los trabajadores, este consiste en el desempeño de la actividad profesional

remunerada utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC, sin la presencia física del empleado en la empresa (Jiménez & Moreno, 2013).

En Colombia desde el año 2008 existe un marco legal para el teletrabajo que tiene como finalidad crear esta modalidad de trabajo bajo los parámetros de legalidad; en esta línea, en el año 2012 se expidió el decreto reglamentario para tratar aspectos puntuales de su implementación, esto ubica al teletrabajo como una opción para trabajadores y organizaciones tanto del sector público como privado. Así mismo, para el caso específico de los trabajadores del sector público en el Decreto 1661 del 2021 se amplían las consideraciones para el teletrabajo debido a las condiciones de salubridad generadas por la pandemia de la COVID-19 y se plantea “la necesidad en el sector público de planear, organizar y desarrollar las actividades laborales a través del trabajo a distancia, cuando se presenten diferentes circunstancias ocasionales, excepcionales, especiales o transitorias, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones”.

Lo anterior, permitió a los funcionarios públicos ejercer sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, y a su vez evidencia la necesidad de generar planes de acción para garantizar mejores condiciones de vida y bienestar a los trabajadores al igual que ocurre en otros contextos laborales donde ya están instauradas (Cifre, & Alonso, 2002).

Como respuesta a estas nuevas necesidades para el bienestar en el sector trabajo, los estudios realizados han permitido conocer los diferentes movilizados y agravantes del bienestar, a través de investigaciones tanto cuantitativas como cualitativas con enfoque descriptivo y transversal como se evidencian en Guevara, Mella, y García (2008); Ballesteros, Medina y Caycedo (2006) y reafirmado por Camacho, R. (2013). Utilizando instrumentos de ambos modelos como entrevistas semiestructuradas, cuestionarios auto aplicados, encuestas y grupos focales (Cifuentes-Leiton, D. 2020).

Uno de los instrumentos más utilizados para la evaluación del bienestar psicológico, es el desarrollado por Carol Ryff, quien propone un modelo multidimensional del

bienestar psicológico, fundamentado en las teorías del funcionamiento mental positivo, las teorías del ciclo vital y las teorías del desarrollo humano óptimo, con el que logró una evaluación a modo de escala que integra seis factores o dimensiones del bienestar (Ryff,1995).

Dicho instrumento por su consistencia es apropiado para una valoración amplia del constructo, dimensionado las implicaciones del trabajo y las connotaciones psicológicas, sociales, económicas y culturales que pueden incidir en la percepción del trabajador.

En este contexto el panorama generado por la pandemia de COVID – 19 que impacto de forma directa las dinámicas que como sociedad teníamos establecidas y según Buitrago, Ciurana, Misol, Fernández y Tizón (2020) incluye componentes biológicos e infecciosos, pero también componentes psicosociales e impactos sociales y económicos, infiere la afectación en la salud mental y por tanto en la percepción de bienestar de la gente.

Dentro de los principales hallazgos hasta ahora sobre la temática están los encontrados por Camacho, R. (2013) quien concluye que “las percepciones generales de los trabajadores respecto del teletrabajo y de la calidad de vida plantean una disyuntiva entre dedicar tiempo para compartir con el núcleo familiar y realizar las tareas pendientes”. Además, hace una consideración sobre la disyuntiva de “la posible disminución de la interacción social, recomendado que las organizaciones tendrán que acompañar el teletrabajo con programas de socialización para mantener los vínculos entre los trabajadores”.

Así mismo, Salvador, González, Boada, Mañas y Agulló (2007). concluyen que en el ámbito del trabajo la satisfacción laboral incide directamente en la influencia de la persona en el trabajo, así como la satisfacción por la vida y bienestar psicológico, lo anterior, en empresas del sector público, donde incluso pueden representar mayor compromiso con la entidad.

Por su parte, Ballesteros, Medina y Caycedo (2006) encuentran una relación considerable entre el bienestar psicológico, desde la emocionalidad y habilidades

psicológicas y las condiciones de vida de las personas. Lo que podría suponer un punto de interés investigativo para explorar como las condiciones emocionales le permiten un mayor afrontamiento al individuo.

Finalmente, se encontró que la calidad de vida laboral en teletrabajadores debe incluir la satisfacción que perciben en cuanto al uso de herramientas tecnológicas, los espacios virtuales y las estructuras organizacionales como movilizados de bienestar (Guevara, Mella y García 2008).

En resumen, se logra establecer que en los estudios referenciados se han estudiado el bienestar psicológico, los riesgos psicosociales, la satisfacción laboral y su relación con el teletrabajo desde enfoques mayormente cuantitativos y descriptivos; sin embargo, muchas de estas investigaciones reflejan análisis y conclusiones ajustadas a un mundo del trabajo antes de la pandemia del COVID-19, por lo que se hace necesaria ampliar la investigación sobre el bienestar psicológico en teletrabajadores después de los cambios generados por la pandemia donde se evidencia un potencial interesante para el accionar de la psicología del trabajo y de las organizaciones con impacto inmediato a las nuevas regulaciones sobre el trabajo y por tanto en las personas y empresas.

Percepción de bienestar: principales actitudes

En los años recientes las sociedades, gobiernos y organizaciones han procurado propiciar mejores condiciones de vida para la población en la mayoría de las áreas funcionales de la vida como la familiar, lo social, lo económico, educativo e incluso espiritual, sin embargo, comprender el concepto de bienestar parte de analizar la concepción individual de bienestar que cada persona interioriza. Según Ryff y Singer (2001), el bienestar es la percepción personal de que la vida se está desarrollando de forma satisfactoria, y que la persona es asimismo consciente de su desarrollo personal, dicha postura es contraria a concepto básico de vitalidad y de felicidad, ya que se compone de dimensiones amplias para abordar el bienestar estas son:

1. La autoaceptación: se relaciona con el hecho de que las personas se sientan bien consigo mismas siendo conscientes de sus limitaciones. Evalúa la valoración positiva de uno mismo y de su historia.

2. Relaciones positivas: se relaciona con la creencia de que se tienen relaciones de confianza, cálidas, de empatía y de intimidad con otros. Evalúa la capacidad de establecer y mantener relaciones sociales de calidad y confianza con otros.

3. Dominio del entorno: se vincula a la habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para sí mismos dirigiendo efectivamente la propia vida. Evalúa la percepción de control del medio.

4. Autonomía: se relaciona con el reconocimiento de que personas con altos niveles de autonomía puedan resistir mejor la presión social y autorregular mejor su comportamiento. Evalúa la capacidad de la persona de sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales y su sentido de autodeterminación personal.

5. Propósito en la vida: se relaciona con la capacidad de la persona para tener metas claras y ser capaz de definir sus objetivos vitales. Evalúa la capacidad que se tiene respecto a lo que se quiere en la vida.

6. Crecimiento personal: se relaciona con el reconocimiento de que el funcionamiento positivo óptimo requiere el desarrollo de las potencialidades individuales para crecer como persona y llevar al máximo sus capacidades. Evalúa la capacidad del individuo para generar las condiciones para desarrollar sus potencialidades y seguir creciendo como persona.

En este sentido las situaciones propias de cada individuo aportan a la percepción de bienestar psicológico interactuando de forma dinámica con el nivel de satisfacción general (Ryff, 1989). A su vez, la percepción de bienestar representa una estrecha relación con la percepción de salud y variables como felicidad, visión positiva y optimismo, fundamentadas en la autoeficacia y la motivación (Moccia, 2016). Lo que podría indicar entonces que las creencias propias de felicidad y

satisfacción hacia la vida influyen de forma directa en la percepción de bienestar incluso en áreas específicas como el trabajo o la salud.

Una aproximación conceptual del bienestar psicológico

Desde una definición puntual el bienestar psicológico ha sido objeto de números estudios y análisis en diferentes poblaciones y relacionándolo con la salud mental, la calidad de vida y la felicidad (Ballesteros, Medina & Caycedo, 2006), entendiendo que su concesión depende de relacionarlo con variables demográficas y culturales.

En el campo de la psicología el bienestar psicológico generalmente según Sandoval, Dörner y Burgos (2017) se asocia a Carol Ryff, quien en su teoría del bienestar lo fundamenta en la felicidad como producto del desarrollo del potencial humano, estructurándolo en seis dimensiones de funcionamiento psicológico anteriormente descritas; dichos autores igualmente relacionan el bienestar con la “salud, trabajo satisfactorio, vida amorosa afectiva y familiar, amistad, posibilidad para desarrollar aficiones, buena situación económica y emocional” una visión claramente ligado a la psicología positiva y que hace del concepto algo más amplio para su estudio enfocándolo a todas las dimensiones del ser humano y estableciéndolo como la construcción personal individual ligado al desarrollo y la habilidad para establecer relaciones de forma positiva con otros que le aporten a la experiencia de vida.

Desde la postura psicodinámica por su parte Jung según lo analizado por Ballesteros et al (2006) el bienestar es conveniente y necesario entenderlo considerando el conflicto como parte inherente a la vida humana. Mientras, que Adler por su parte lo concibió como aquello que “implica afrontar los problemas de la vida, sin eludirlos y sin esconderse en el funcionamiento infantil”.

El modelo multidimensional del bienestar psicológico

Medir el bienestar psicológico como constructo debe incluir según Rangel y Alonso (2010) en amplitud “componentes, tanto afectivos como cognitivos, los cuales tienen que ser analizados en diferentes contextos, entre otros, la familia y el espacio laboral”. Desde esta postura se hace conveniente analizar la relación vinculante entre bienestar psicológico y salud mental, con relación a estos dos conceptos que

parecieran ir vinculados de forma dinámica y sistemática autores como Compton, Smith, Cornish y Qualls (1996) concluye que el crecimiento personal, el bienestar subjetivo y las teorías de la personalidad resistente al estrés soportadas por el autoconcepto positivo, el sentido de autonomía, el apoyo social y el locus de control interno son predictores de salud mental ((Ballesteros, Medina & Caycedo, 2006),); coincidiendo con lo encontrado por Moreta, López, Gordón, Ortiz y Gaibor (2018) quienes concluyen que los distintos indicadores del bienestar individual predicen considerablemente la salud mental y por Sandoval, S., Dorner A. & Véliz, A. (2017), que en su estudio sobre bienestar psicológico en estudiantes del área de la salud proponen afianzar las relaciones positivas, uno de las dimensiones de bienestar psicológico, debido a la importancia de la interacción y el contacto con otras personas.

Desde el modelo multidimensional del bienestar psicológico de Ryff (1989) se propone la “Escala de bienestar Psicológico” que incluye 120 ítems, sin embargo, dadas las características del instrumento, dicho instrumento ha dado paso a diferentes versiones mucho más simplificadas, así Díaz et al (2005) han elaborado una nueva versión abreviada y adaptada al castellano aplicable en distintos ámbitos dado que cumple con los criterios de validez y confiabilidad esperadas. Sin embargo, Vielma y Alonso (2010) explican que desde el modelo propuesto por Ryff en 1989 “el bienestar podía tener variaciones importantes según la edad, el sexo y la cultura”. Lo que la llevo a conclusiones como que a mayor edad las personas logran potenciar mayores niveles de desarrollo en dimensiones del bienestar.

En resumen, se logra establecer que la mayoría de los estudios sobre el bienestar se han fundamentado en dos concepciones teóricas (Vielma y Alonso, 2010), por un lado, la tendencia hedónica y por otro la tendencia eudamónica. En la relación a la primera, se hace referencia al bienestar hedónico o bienestar subjetivo (D`anello, 2006) y en la segunda al bienestar eudamónico (Díaz et al, 2005) o bienestar psicológico. Desde ambas posturas su evaluación ha optado por enfoques de medición tanto instrumentados de corte cuantitativo mediante escalas o de análisis subjetivos; ambos enfoques con importantes conclusiones.

Cuando se contempla el bienestar psicológico desde el contexto laboral se encuentra que generalmente se relaciona al concepto de calidad de vida laboral, y que este influye en los niveles de productividad y satisfacción con el trabajo en las personas como lo ratifican Camacho (2013), quien después de analizar las variables calidad de vida, teletrabajo y productividad, igualmente concluye que los mercados globalizados hoy tienen como opción importante la calidad de vida laboral para propiciar la productividad desde el teletrabajo.

El trabajo visto como un área funcional con significancia social y psicológica debe apostar por favorecer condiciones de bienestar para las personas. Entornos laborales donde el trabajador no perciba condiciones de bienestar psicológico pueden representar estresores para la salud y el desempeño e incluso mayor vulnerabilidad para el desarrollo del síndrome de Burnout. “El bienestar psicológico y, especialmente, la dureza emocional se convierte en factores de protección para las consecuencias negativas a nivel físico y psicológico del síndrome de Burnout” (Amutio, Ayestaran Y Smith, 2009). Como lo ratifican Paredes y Sanabria (2007) quienes describen una asociación negativa entre el Burnout y el bienestar psicológico y entre este último y las largas horas de trabajo en población colombiana.

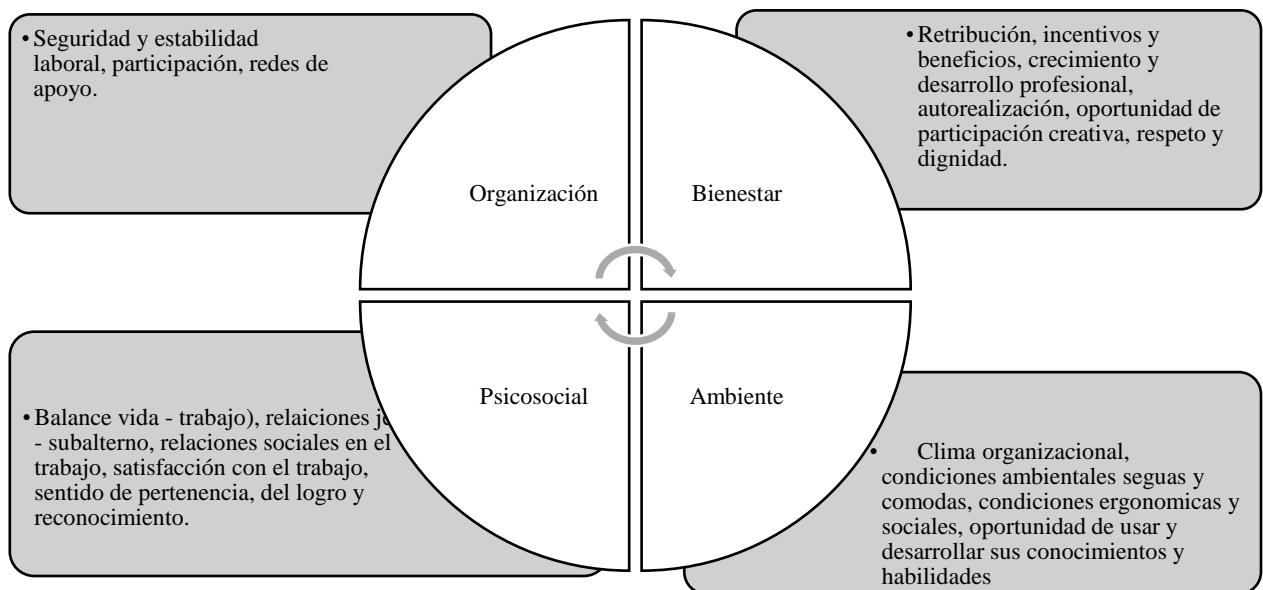
Los cambios constantes en un entorno cada más competitivo tanto a nivel tecnológico como económico y social representan nuevos desafíos para las organizaciones y para las personas en el trabajo, variables que interfieren con la percepción de bienestar psicológico y calidad de vida laboral, y afectan la productividad, la eficiencia y la salud laboral (Duran, 2010). Lo que sugiere que desde las empresas se deben generar mejores garantías para impactar la calidad de vida laboral. Las normativas sobre salud laboral actualmente contemplan los riesgos psicosociales asociados al trabajo y la necesidad de prevenir condiciones patológicas a nivel psicológico y físico que pueden generarse de la interacción con el trabajo y a su vez representar malestar psicológico para los trabajadores.

En este panorama se hace conveniente referir el concepto de calidad de vida laboral, como eje crucial del bienestar psicológico en el trabajo; Andrés Rodríguez

(1998 en Duran, 2010) define la calidad de vida laboral como el “conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores”, señalando que la calidad de vida laboral se compone de dimensiones tanto administrativas como organizacionales y a su vez personales.

Este modelo integrador vincula entonces aspectos significativos de la calidad de vida y el balance psicosocial y afectivo de las personas en las organizaciones, lo que impacta de forma directa la productividad y el sentido de pertenencia con la organización (Duran, 2010). En resumen, la calidad de vida laboral integra cuatro ejes de abordaje como el bienestar general, ambiente, aspectos psicosociales y aspectos organizacionales con tres pilares principales, la confianza, el compromiso y el control (gráfico1).

Gráfico 1. Dimensiones de la calidad de vida laboral (Duran, 2010).



Bajo el modelo propuesto por Duran (2010) se dimensiona la calidad de vida desde todos los aspectos organizacionales que pueden ser significativos para el trabajador en su percepción de bienestar psicológico, contemplando desde las relaciones

sociales con otros, las condiciones administrativas, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el reconocimiento, la participación y la auto realización, encontrándose alineación con el modelo de bienestar psicológico propuesto por Carol Ryff.

Teletrabajo desde la visión socio normativa

El teletrabajo implica cambios en la organización del trabajo que trae consigo nuevas necesidades, así como implicaciones sociales y riesgos para la salud, compartidos o no, con el resto de los trabajadores. En este sentido, se hacen necesarias nuevas herramientas desde las ciencias humanas y de la salud para la promoción de nuevas medidas preventivas y paliativas en busca de una salud integral (Alonso y Cifre, 2002).

Aunque el teletrabajo surgió en los años cincuenta y setenta en Norteamérica (Fernández y Forero, 2015 y Martínez, 2012) en el contexto colombiano el teletrabajo inicialmente se empieza a considerar con la expedición de la Ley 1221 de 2008, con la cual se busca promover y regular el Teletrabajo, la misma lo define como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Así mismo determina tres formas de operacionalización de este:

- **Autónomos** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- **Móviles** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

- **Suplementarios**, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Y define al Teletrabajador como aquella persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

También establece la necesidad de la estructuración de la Política pública de fomento al teletrabajo (...) la cual tendrá en cuenta los siguientes componentes: Infraestructura de telecomunicaciones, acceso a equipos de computación, aplicaciones y contenidos, divulgación y mercadeo, capacitación, incentivos, evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.

Finalmente, con esta ley se busca garantizar las condiciones mínimas para el teletrabajador dada la naturaleza especial de sus labores; inicialmente se establece que por la condición de teletrabajo no serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. En segundo lugar, el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador, en tercer lugar, en los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad; cuarto, una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. Y finalmente la asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

En este sentido, también se expide el Decreto 884 de 2012, mediante el cual se reglamentan aspectos contractuales, garantías, derechos para las partes

(trabajador y empleador), acciones de fomento, entre otros aspectos, con el fin de impulsar dicha práctica, tanto en el sector público como privado.

Otras definiciones del teletrabajo como la de Martínez (2012) lo conceptualizan como aquella “actividad laboral remunerada que un trabajador realiza en acuerdo con la empresa para la que labora para realizar sus actividades fuera de la sede de la empresa, comunicándose con apoyo de las tecnologías de la información. Generalmente el lugar donde se realiza es el domicilio del trabajador” y contemplan necesariamente ciertas condiciones para poder clasificar esta modalidad a decir:

1. El lugar de trabajo debe tener una ubicación distinta de la sede de la compañía, [pudiera estar] en el domicilio del trabajador o en un entorno próximo a él.
2. La segunda condición es que se utilizan las TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Esta característica restringe más la definición de teletrabajo, indicando claramente que el trabajo manual o a destajo no debe considerarse como teletrabajo, aun cuando este se realice en el domicilio del trabajador.
3. La realización del trabajo a distancia es un elemento esencial para la vida del trabajador, no solo una actividad esporádica.

A su vez establece una clasificación que alimenta las consideraciones generales del teletrabajo, según el lugar, el tiempo y el vínculo laboral propiamente definido en la contratación, proponiendo que (ver tabla 1).

Tabla 1. Clasificación del teletrabajo según Martínez (2012).

Condiciones	Categorías
	Teletrabajadores primarios: Aquellos para los que el teletrabajo se ha convertido en su forma principal de trabajar. También pueden tener que pasar algunos días en las oficinas, incluso frecuentemente o de forma regular, pero su casa se considera como el centro de su actividad laboral.

Lugar donde se realiza el trabajo	<p>Teletrabajadores sustanciales: Aquellos para los que el teletrabajo es tan regular y frecuente como para haberse convertido en un aspecto rutinario de su forma de trabajar.</p>
	<p>Teletrabajadores marginales: Son quienes trabajan lo bastante como para que se les pueda definir como “teletrabajadores”, pero la frecuencia y/o la regularidad es insuficiente para que el teletrabajo se convierta en un aspecto rutinario de su forma de trabajar.</p>
Estatus del empleo o trabajo	<p>Teletrabajadores subordinados: El contrato de empleo contempla la casa del empleado como lugar de trabajo, además de –o en lugar de– las oficinas de la empresa. Contempla un trabajo en régimen de plena dedicación, se trabaja para un único empleador y su contrato es indeterminado. Los teletrabajadores subordinados cuentan con seguridad social y prestaciones de ley.</p>
	<p>Teletrabajadores autónomos o free lance: El trabajador elige o prefiere trabajar en casa, trabajan de esta forma hasta que pueden costear los gastos de un despacho, o simplemente acondicionan parte de su hogar como oficina de trabajo.</p> <p>Los teletrabajadores autónomos, operan como dueños de su propio despacho, cobran por honorarios a las empresas para las que laboran.</p>
	<p>Teletrabajo atípico-precario: Los trabajos atípicos son definidos como aquellos que carecen de garantías y de expectativas de continuidad del empleo. Las condiciones de trabajo, los ingresos y las prestaciones de seguridad social, regularmente son inferiores a las que reciben los trabajadores de empleos típicos.</p>

Igualmente, la definición de teletrabajo planeada por Camacho (2012) coincide en definirlo como “aquella actividad laboral desarrollada a distancia (fuera de la organización), a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), lo que hace que sea el producto, y no el trabajador, el que se desplace hasta el sitio de interés”. Lo que permite establecer puntos en común en los estudios sobre teletrabajo y la concepción normativa que hoy se tiene, ya que para hablar de teletrabajo necesaria se debe presentar un trabajo a distancia en un lugar diferente a las instalaciones de la empresa y se debe hacer uso de las tecnologías de la información – TIC.

Connotación psicosocial del Teletrabajo

Después de comprender el concepto de teletrabajo, es conveniente ondear en la connotación psicosocial y psicológica de esta modalidad de trabajo, viéndolo como una estrategia que representa cambios en las dinámicas tradicionales de ejercer el trabajo, especialmente en el contexto colombiano. A este parecer, se hace importante mencionar algunos aspectos positivos del trabajo para las personas, ya que este puede representar un factor positivo en la salud de las personas, al tener una retribución económica aporta a la autorrealización de está, aportando a su vez tanto a su desarrollo individual, como el de la comunidad a la que pertenece; así mismo los vínculos personales y redes de apoyo social con sus pares (García, Benavides y Ruiz, 1997).

Desde esta visión, contextualizar el teletrabajo en el marco de la seguridad y salud laboral se podría esperar que un desajuste entre las características “idóneas” (tanto individuales como organizacionales) para este tipo de trabajo y las características reales de los teletrabajadores estarían relacionadas con afectaciones en la salud física y mental de las personas (Alonso y Cifre, 2002), hallando como aspecto clave para prevenir estas afectaciones que el teletrabajador “requiere de un perfil de personal muy especializado y con competencias muy específicas” (Martínez, 2012) y que de no propiciar el apropiado ajuste puede interferir con la percepción personal de calidad de vida y bienestar, debido en parte a que bajo esta modalidad se plantea

una dualidad entre dedicar tiempo para compartir con el núcleo familiar y realizar las tareas pendientes (Camacho, 2013).

Dentro de las connotaciones psicosociales del trabajo se encuentran las relacionadas a las necesidades de afiliación y por tanto de compartir con otras personas en un mismo entorno, propias de la psicología humana, situación que se aleja de la realidad del teletrabajo al fomentar el trabajo a distancia, en este sentido estudios como el realizado por Guevara y Mella (2008) donde exploraron sobre la calidad de vida de teletrabajadores y concluyen como estrategia organizacional para las empresas afianzar los canales de comunicación para reducir la sensación de aislamiento o falta de arraigo hacia la empresa en teletrabajadores.

Igualmente, Alonso y Cifre (2002) describen las afectaciones a la salud psicosocial del teletrabajador unas relacionadas con el uso de TICs y las relacionadas específicamente con el teletrabajo. Las primeras las enfocan desde la necesidad de la persona de adaptarse continuamente a las nuevas herramientas tecnológicas y como esto se relaciona con características de la personalidad detallando consecuencias desde lo cognitivo, lo emocional y lo conductual, en patologías como el estrés. Por su parte, las específicas del teletrabajo citan la “percepción de soledad, percepción de estancamiento profesional, dificultades de compaginar trabajo y familia, escasa regulación legal e institucional, problemas relacionados con los nuevos tipos de interacciones laborales empleados-empleados y empleados-superiores, desajuste entre las características idóneas para el desempeño de su trabajo y las características de las que él disponga”.

Así mismo, se asocian a consecuencias psicosociales para la salud física y mental del teletrabajo condiciones como los efectos de la falta de supervisión, que puede generar angustia, llevar a la que la persona trabaje en horarios extendidos, alterando ritmos biológicos.

Lo anterior, de acuerdo con la postura con la que se mire puede ser visto como una ventaja o una desventaja, algunos autores coinciden en afirmar que al trabajar desde la casa se aporta a la conciliación del balance vida – trabajo (López, Fondevila y Sainz, 2009; Fernández, 2010; Alonso y Cifre, 2002 y Pérez, Martínez,

Abella y Vela, 2007). No obstante, desde la visión de los riesgos psicosociales podría no generalizarse tal afirmación, ya que muchos teletrabajadores acuden a la autoexigencia llegando a trabajar jornadas prolongadas que representan afectación desde las dimensiones familiares y de tiempo de ocio (Rubbinni, 2012).

Un aspecto positivo del Teletrabajo está relacionado con la reducción en los tiempos de desplazamiento, reducción del estrés y la posibilidad de dedicarle más tiempo a sus seres queridos. (Alonso y Cifre, 2002; López, Fondevila y Sainz, 2009). Sin embargo, son afirmaciones que tampoco permiten una generalización a toda la población debido a que se desligan de la particularidad individual que como personas nos permiten acudir a ciertas estrategias de afrontamiento para el manejo de situaciones estresantes o las dinámicas socioeconómicas de las ciudades para la dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Por su parte se han encontrado efectos negativos en la salud física asociados al teletrabajo como el sedentarismo por la poca exigencia física que podría implicar para la persona y las altas demandas cognitivas, así mismo, mayores riesgos de desarrollar trastornos alimenticios por el fácil acceso a los alimentos en la casa, o incluso la vulnerabilidad para el consumo de sustancias psicoactivas como acciones para mitigar la ansiedad producto del trabajo y las afectaciones osteomusculares o ergonómicas de los lugares de trabajo en casa que en algunos casos pueden no cumplir con las condiciones ergonómicas mínimas para trabajar (Alonso y Cifre, 2002).

Finalmente, cuando se analiza el teletrabajo en el contexto colombiano, se logra identificar una alineación general del concepto a los principales postulados sobre el tema a nivel internacional, incorporando las tecnologías de la información y las comunicaciones como principales herramientas de trabajo y la distancia del lugar físico. Normativamente existe regulación para esta modalidad de trabajo a través de leyes, decretos y políticas, que le permiten al teletrabajador “gozar de todas las prerrogativas consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo, de tal manera que se le garantice unos mínimos que el empleador debe respetar, en razón al principio de igualdad que debe regir todas las relaciones laborales” (Fernández, 2019).

Teletrabajo en tiempos de COVID – 19

Con el brote de coronavirus COVID- 19, enfermedad infecciosa causada por el coronavirus descubierta en diciembre del 2019, y ante la inminente avanzada de la pandemia a nivel internacional; “la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaro que el brote es una emergencia de salud pública de importancia internacional”. (Adhanom, 2020).

Los cambios generados por los gobiernos como formas de minimizar el contacto físico entre las personas y así reducir el contagio representaron afectaciones en la salud mental de la población, estudios encuentran que en la fase inicial de la pandemia del COVID – 19 se presentaron afectaciones de salud mental como ansiedad, depresión y reacción al estrés (Huarcaya, 2020), dicho cambios se reflejaron de forma directa en el mundo del trabajo donde se acudió a estrategias como el teletrabajo, a modo de respetar una serie de aspectos legales y de salud en la organización del trabajo para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores.

De acuerdo con la Organización internacional del Trabajo – OIT (2020). debido al confinamiento casi 4 de cada 10 empleados en Europa comenzaron a teletrabajar, dicho aumento más significativo del teletrabajo tuvo lugar en los países más afectados por el virus y en los que el teletrabajo estaba bien desarrollado antes de la pandemia. Lo que trajo consigo afectaciones importantes en la salud mental de la gente. Aunque se espera que dichas afectaciones se reflejen también a largo plazo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) logró determinar posibles condiciones de salud mental en la población generadas por la tensión durante la pandemia del COVID-19 (ver tabla 2).

Tabla 2. Posibles reacciones en situaciones de estrés intenso como la pandemia de la COVID-19 OMS (2020).

Emociones, sentimientos	Emociones primigenias: miedo, ira, tristeza, deseo, apego-cuidados, ansiedades de separación, Impotencia, Frustración, Culpa, Irritabilidad, Anestesia o hipoestesia emocional.
Conductuales	Hiperactividad, Aislamiento, Evitación de situaciones, de personas o de conflictos, Verborrea, Llanto incontrolado, Dificultad para el autocuidado y el descanso, Dificultad para desconectar del trabajo.
Cognitivas	Confusión o pensamientos contradictorios, Dificultades de concentración, para pensar de forma clara o para tomar decisiones, Dificultades de memoria, Pensamientos obsesivos y dudas, Pesadillas, Imágenes intrusivas, Fatiga por identificación con los esfuerzos de los demás, Negación, Sensación de irrealidad.
Físicas	Dificultades respiratorias: presión en el pecho, hiperventilación, Sudoración excesiva, Temblores, Cefaleas, Mareos, Molestias gastrointestinales, Contracturas musculares, Taquicardias, Parestesias, Agotamiento físico, Insomnio, Alteraciones del apetito
Trastornos psiquiátricos	Alteraciones del apetito Trastornos psiquiátricos, Trastornos por ansiedad excesiva Depresión, Duelos patológicos, Trastorno de Estrés Postraumático, Abusos de sustancias y adicciones, Trastornos psicósomáticos, somatomorfos e hipocondríacos.

La pandemia del COVID-19 también tuvo claras repercusiones en la organización del trabajo a nivel general, desde la asistencia presencial a los centros de trabajo, pasando por afectaciones económicas tanto para trabajadores como para

empleadores, las pérdidas de vidas y los despidos masivos por la afectación global a la economía.

Sectores específicos de la economía se vieron más afectados que otros como es el caso de los trabajadores del sector salud quienes se enfrentaron en mayor medida a la presión debido a un alto riesgo de infección y falta de protección adecuada ante una posible contaminación, aislamiento, incremento de la demanda de trabajo, frustración, cansancio por las largas jornadas laborales, falta de contacto con sus familiares y trato con pacientes que expresan emociones negativas (Huarcaya, 2020). O el sector educativo donde se instauró el modelo de aprendizaje virtual desde el trabajo en casa, medida que impactó tanto a estudiantes y como docentes y que progresivamente les representó trajo dificultades para la adaptación y se convirtió en un factor de riesgo a la salud mental (Narváez, Obando, Hernández, y De la Cruz Gordon, 2021).

Para el teletrabajo en tiempos de pandemia se evidencia mayores vulnerabilidades para problemas de salud mental y física siempre que no se propicien condiciones idóneas para los teletrabajadores (Rico, 2021). Se encontró igualmente, un aumento en la carga laboral y los niveles de estrés (Rosario, Cruz y González, 2020).

En resumen, se logra establecer que la pandemia trajo consigo la modificación de las dinámicas sociales en casi todos los contextos de la sociedad, como la salud, lo económico, el trabajo, lo educativo y el relacionamiento con iguales. Así mismo, que el trabajo como una de las principales áreas funcionales de las personas también se vio impactado en algunos casos de forma positiva y en otros no tanto, pero aligeró la reaceptación de modalidades de trabajo como el teletrabajo, el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones como aliadas para la productividad y la percepción de cuidado personal desde la incidencia en la salud, la familia y la emocionalidad.

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de estudio

En el presente estudio se utilizó el método *cualitativo* ya que permite analizar el fenómeno de estudio de forma integral. Igualmente, porque el investigador se interesará por el significado de las experiencias, el punto de vista de las personas y el ambiente natural en el cual se presentó el fenómeno estudiado (Hernández, Fernández & Baptista, 2006). El tipo de investigación fue *descriptivo*, debido a que se realizó un análisis del fenómeno a partir de su naturaleza actual (Tamayo, 2004). Así mismo, fue un estudio *transversal* debido a que se tomó una única muestra de los datos en el tiempo.

El diseño de la investigación fue un estudio de casos desde un enfoque integral para analizar la percepción de bienestar psicológico en teletrabajadores colombianos de diferentes sectores económicos.

Participantes

Los sujetos que participaron de esta investigación fueron 8 teletrabajadores colombianos con diferentes niveles jerárquicos y educativos, en diferentes ciudades de Colombia. La muestra fue seleccionada de manera intencional, sin excluir por variables como el género ni la edad, las personas debían tener mínimo dos años ejerciendo sus cargos en modalidad de teletrabajo.

Instrumentos

La recolección de la información se realizó a través de *entrevistas semiestructuradas*

Tabla 1: *Relación entre objetivos específicos y categorías de rastreo de la información*

Objetivos específicos	Categorías de rastreo /análisis de datos
Identificar la percepción de bienestar psicológico de los teletrabajadores colombianos en tiempos de COVID-19.	Percepción de bienestar psicológico
Identificar las creencias relacionadas con el bienestar psicológico en teletrabajadores colombianos en postpandemia de COVID-19.	Creencias relacionadas con el bienestar psicológico
Analizar las implicaciones emocionales y sociales asociadas al bienestar psicológico en los teletrabajadores.	Implicaciones emocionales y sociales asociadas al bienestar psicológico
Describir las recomendaciones para el bienestar psicológico en teletrabajadores	Recomendaciones para el bienestar psicológico.
Identificar los facilitadores y obstaculizadores del bienestar psicológico	Facilitadores y obstaculizadores del bienestar psicológico

Fuente: elaboración propia

Procedimiento

La investigación se desarrolló en tres fases. La primera consistió en la *Contextualización teórica* que permitió establecer el estado del arte en cuestión, es decir, plasmar a través de una matriz las investigaciones que se han desarrollado en relación bienestar psicológico en teletrabajadores en tiempos de COVID-19 y seguidamente construir el marco teórico.

La segunda fase fue el *trabajo de campo*, en la cual se diseñó y aplicó el instrumento para la recolección de datos con los sujetos que participaron.

La tercera fase fue la *organización, presentación y análisis de los datos* la cual se realizó bajo la modalidad de análisis categorial de contenido y sentido a partir de un conjunto de matrices de análisis estructuradas en estricta relación con los objetivos específicos y el marco conceptual.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las entrevistas estructuradas realizadas a ocho participantes del estudio. Inicialmente

se presentarán los datos sociodemográficos y sociolaborales que permitieron caracterizar a los participantes, Posteriormente, se presentan los resultados de acuerdo con las siguientes categorías: percepción de bienestar psicológico, actitudes relacionadas con el bienestar psicológico, implicaciones emocionales y psicosociales asociadas al bienestar psicológico y recomendaciones para el bienestar psicológico en el teletrabajo.

Para el análisis de cada una de estas categorías, se tuvieron en cuenta los datos más relevantes agrupados en subcategorías, esto es soportado de forma más empírica a través de fragmentos de discurso que permite evidenciar el hallazgo obtenido. Finalmente, se desarrolla la discusión de los resultados a partir del análisis categorial de los mismos.

Los datos se obtuvieron a partir de la aplicación de entrevistas semiestructuradas y en términos generales se partió de algunos datos sociodemográficos y sociolaborales de los participantes. Así pues, se contó con la participación de 1 mujer y 7 hombres, cuyas edades oscilaban entre los 24 y 34 años. Sus posiciones laborales están comprendidas en mandos medios y altos, y hacían parte de diferentes áreas organizacionales.

La antigüedad en el cargo de todos los participantes era mayor a dos años; el participante con mayor antigüedad en la empresa llevaba 5 años, los de menor antigüedad llevaban 2,5 años, en promedio los demás participantes llevaban entre 2,9 y 4 años en sus empresas.

Los participantes tienen mínimo un nivel educativo es universitario, 1 de ellos es magister, especialista y 6 tienen un grado universitario. Dentro de sus formaciones profesionales se encontraron: 2 ingenieros de sistemas, 2 profesionales en Negocios internacionales, 1 administradora de empresas turísticas, 2

administradores de empresas y 1 profesional en mercadeo. Los sectores económicos de las empresas donde trabajan los participantes son tecnología, ventas, seguros, geo tecnología, retail y consultoría. Todos los participantes son colombianos.

Tabla 3: *Caracterización de los participantes.* Fuente: elaboración propia

Sujeto	Edad	Sexo	Cargo	Antigüedad en el cargo	Antigüedad en la empresa	Nivel jerárquico	Nivel educativo	Profesión	Sector económico de la empresa
1	31	F	Jefe de relaciones humanas	4	5	Directivo - Ejecutivo	Universitario	Administradora de Empresas Turísticas	Tecnología
2	32	M	Consultor de ubicaciones	2,5	2,5	Profesional	Magister	Ing. de Sistemas	Consultoría
3	24	M	Profesional de soporte Clientes Big	3,2	3,2	Ejecutivo	Universitario	Prof. Negocios Inter	Tecnología
4	31	M	Líder de implementación de sistemas clínicos	3,4	3,6	Profesional	Universitario	Ing. de Sistemas	Geo tecnología
5	25	M	Analista de ventas company	2,9	2,9	Profesional	Universitario	Administrador de empresas	Ventas
6	34	M	Asesor de servicios	4	4	Profesional	Universitario	Administrador de empresas	Seguros
7	28	M	Líder de proyectos	3	3	Profesional	Universitario	Prof. En Mercado	Retail
8	32	M	Coordinador logístico	2,5	2,5	Profesional	Especialista	Prof. Negocios Inter.	Logística

Percepción de bienestar psicológico

Con relación a la *percepción del bienestar psicológico* que los participantes tienen la verbalización del mismo se logra concluir que a nivel general se percibe el bienestar psicológico como ese estado personal relacionado con experimentar tranquilidad, poder tener un balance general entre el trabajo y la vida, en lo social, lo familiar, lo económico, lo emocional y físico. Así mismo, cuando se la mayoría de

los participantes asocia tener bienestar psicológico en el trabajo al tener un ambiente laboral agradable y condiciones contractuales como flexibilización laboral, buena remuneración y facilidad para integrarse con el equipo. Lo que permiten establecer consideraciones frente a la percepción general de bienestar psicológico en cuanto abarca aspectos emocionales, subjetivos y de interacción con otros independiente del entorno en el que se analice y que esta percepción puede estar sujeta a las realidades cambiantes a las que se enfrenta el individuo, especialmente cuando se analiza en la esfera del trabajo, donde se tienen vivencias ligadas a la comprensión o no de condiciones e interacciones subjetivas ligadas a aspectos como el liderazgo, la remuneración, la autonomía para ejecutar las funciones, entre otras, como se evidencia en el discurso de algunos participantes:

Sujeto 4:

“En el trabajo, por lo menos la empresa siento que se preocupa mucho por el bienestar psicológico de todos los empleados, y desde el mío siento que es bueno, porque puedo tener un balance entre la vida y trabajo, es bien remunerado, entonces eso siento que ayuda a mi bienestar psicológico”. Así mismo, el sujeto 7 manifiesta “...el ambiente como tal laboral es bueno y eso ha contribuido a una relación muy cercana con mi jefe, que es con quien yo tengo una relación constante. Entonces, digamos que la percepción como tal de lo que me ha brindado la empresa es buena, me siento bien remunerado, me siento escuchado, siento que hago lo que me gusta, pero digamos que es un poco demandante, como tal, las labores que se ejecuten dentro de la empresa”.

Lo anterior, está relacionado con lo expuesto por Cardoso (2019) sobre el bienestar psicológico y como este se asocia a la percepción que el trabajador tenga de la satisfacción o no de sus necesidades. Es decir, entre más se perciba la satisfacción de necesidades por parte del trabajador mayor sensación de bienestar psicológico experimentara en el trabajo.

Respecto la *satisfacción de necesidades* los participantes en su mayoría refieren tener satisfechas sus necesidades en la condición de teletrabajo, aludiendo aspectos como tener un espacio físico donde ejercer sus funciones, tener

condiciones contractuales apropiadas, contar con herramientas tecnológicas en buen estado y beneficios y programas de formación o capacitación por parte de la empresa. Como lo refieren algunos puntualmente algunos participantes:

Sujeto 8 *“Siento que están satisfechas, no tengo ningún problema o molestia con el espacio, la relación con compañeros, jefe o clientes. Yo puedo escoger los horarios y espacios, siento que rindo en teletrabajo como lo haría en la oficina. La organización me ha proporcionado bienestar”* en este sentido empieza a cobrar importancia para el trabajador aspectos como el tiempo de respuesta para satisfacer necesidades relacionadas con herramientas o recursos para el trabajo como lo refiere el sujeto 2 *“Sí, yo creo que entendiendo las limitaciones del trabajo remoto y aprovechando las funcionalidades virtuales, se pueden conseguir los objetivos laborales y profesionales en este rol y en esta empresa sin dificultad. Cuando necesitaban un software, una licencia, algún programa o algo, ha sido prácticamente inmediata la respuesta de los equipos de tecnología de la empresa para hacer la gestión y poner el sistema a funcionar en equipo”*

De igual forma, aquellos que no encuentran satisfechas sus necesidades o la mayoría de estas, suelen percibir aspectos negativos que pueden incluso asociar a malestar y rendimiento laboral como se evidencia en el discurso del sujeto 7 *“Digamos que aún falta por construir, por estandarizar, crear procesos para facilitar las labores, porque somos una empresa pequeña, somos apenas 12 empleados, nos falta mucho en crear espacios, el uso de herramientas que nos facilite a todos en las labores, generar los puestos de trabajo con las líneas delimitadas de las funciones”* a la que la cuestión puntual de satisfacción o no de las necesidades este mismo sujeto refiere que *“ No se tienen satisfechas sus necesidades como trabajador, pero como empresa se están entendiendo y se está invirtiendo en facilitar la vida a los trabajadores”*. Situación que puede estar relacionada con una percepción negativa sobre el bienestar psicológico en el trabajo y le apunta a los riesgos psicosociales que representan las demandas físicas para ejecutar sus funciones.

Al explorar sobre los actores que *contribuyen a la construcción de bienestar psicológico* en el trabajo se averiguo desde la visión hacia la empresa y a nivel personal, encontrando que la contribución de la empresa le apunta a diferentes aspectos de la organización incluido el liderazgo que se ejerce como lo manifiesta el sujeto 2 así *“Yo creo que la empresa y sobre todo el jefe, es quien se encarga de contribuir al bienestar psicológico. En cuanto a estar pendiente de que no trabaje a deshoras, de que uno no tenga más carga de la que debería, estar pendiente de si no sabes por dónde priorizar, avísame”* y reafirma su discurso resaltando la gestión del jefe de la siguiente manera *“Yo creo que la labor de acompañamiento del jefe es muy importante para la persona, en mi caso, puedo contarme como afortunado que tengo un jefe que se preocupa por eso”*. Por su parte, los demás participantes enfocaron la contribución de bienestar psicológico en la organización a los procesos propios de la gestión de personal y la cultura organizacional, de la siguiente forma:

Sujeto 1:

“La empresa tiene una mentalidad (filosofía) que se llama "primero las personas" y esto lo desarrollan a través de muchas, muchas estrategias y muchos proyectos, y eso contribuye muchísimo a mi bienestar psicológico, porque al final del día yo siento que no soy un número más; y por la flexibilidad que tiene la empresa en sus políticas y la autonomía que me permiten en el trabajo”. O el sujeto 4 *“Primero con jornadas flexibles, nosotros no tenemos que tener un horario fijo para trabajar, si nos recomiendan que pasemos el mayor tiempo posible con el equipo de trabajo y lo hagamos en la zona horaria en la cual fuimos contratados. También brindan cursos de salud mental, afrontamiento y solución de problemas.”*

En general se logra establecer que para la mayoría de los participantes el aporte a la construcción de bienestar psicológico por la empresa está en los procesos de formación, el liderazgo, la flexibilización del trabajo y las acciones para propiciar las relaciones sociales en el trabajo. Mientras que desde el aporte personal para la construcción de su propio bienestar algunos hacen referencia a comportamientos de organización del espacio físico, la priorización de tareas, el establecimiento de límites, el desarrollo de hábitos saludables como practicar actividad física o la

socialización con otras personas no relacionadas con el trabajo como amigos, pareja y familia. Lo anterior, se refleja en las respuestas de los participantes así:

Sujeto 3 *“Organizándome, porque si no me organizo, pues voy a colapsar. Entonces siempre intento como tener muy presente lo que tengo que hacer en el día antes de iniciar, como que me programo en la agenda, y por otra parte es que yo trabajo con usuarios, atendiendo usuarios y liderando mi equipo. Entonces intento como no tomarme nada personal, entonces siento que eso me ha ayudado mucho psicológicamente”*. y el sujeto 4 *“dándome mis espacios, no trabajando en lo que me pongo yo fuera del horario de trabajo, yendo al gym, compartiendo con amigos, de esa forma me ayudo yo mismo a tratar la salud mental”*.

Lo que evidencia que el poder hacer actividades diferentes al trabajo como viajar, compartir con amigos, salir a fiestas, dormir y en general poder tener mayor control para balancear la vida y el trabajo son las percepciones que se tienen desde la contribución personal del bienestar psicológico.

Creencias relacionadas con el bienestar psicológico

Explorar sobre las actitudes relacionadas al bienestar psicológico implicó descifrar en primer lugar las *creencias asociadas al bienestar psicológico* en los teletrabajadores a fin de identificar consideraciones que van desde la conceptualización del bienestar hasta las ideas que se relacionan a este; se evidencio que en el 62% de los participantes (5 personas) entienden el bienestar psicológico como estar en paz, estar tranquilo, tener salud mental, sentirse bien con ellos mismos. Mientras que un participante concibe el bienestar psicológico desde aspectos vinculados estrechamente con la salud mental manifestándolo así *“Bienestar psicológico es que estemos bien en términos de la emoción, de la cabeza, de los sentimientos”* y lo vincula al trabajo de la siguiente manera *“Cuando no tengo esas presiones de las metas tan, tan, tan fuertes, cuando los jefes a pesar de la adversidad, con uno siempre hay un buen trato y los compañeros son amables. Cuando uno tiene confianza en lo que hace y la empresa lo valora. Cuando uno en el día a día se siente que está haciendo las cosas bien”*.

En cuanto a lo que genera bienestar psicológico identifican la flexibilidad, la confianza de la empresa, el salario, la autonomía para hacer el trabajo, el salario recibido, el no tener micro gestión (liderazgo del jefe), el ambiente laboral de la empresa y las relaciones con el equipo de trabajo. Reforzando así la percepción de satisfacción de necesidades en el trabajo en casi todos los entrevistados, en resumen, lo que les genera bienestar el 37,5% refiere que el ambiente laboral, la flexibilidad y posibilidad de poder balancear vida y trabajo como situaciones que les genera bienestar. A su vez, uno de los sujetos hace alusión a las recompensas recibidas por la organización en términos salariales, puntualmente manifiesta *“Lo que creo que me genera bienestar psicológico es la remuneración, generar un buen bienestar psicológico porque con esos cubro mis necesidades básicas y un poco más”*.

Por tanto, se concluye que en relación a las creencias de bienestar psicológico se asoció a estar en paz y tranquilidad a no experimentar estrés o ansiedad, la práctica del autocuidado, la motivación por el trabajo realizado, estar bien mentalmente, el balance entre la vida laboral y personal o familiar y la satisfacción junto con el estar y disfrutar del momento presente.

En segundo lugar, averiguar sobre *los sentimientos asociados al bienestar psicológico* se encontró que tranquilidad, paz, satisfacción, felicidad, motivación y alegría, son el común en la mayoría de los participantes. Igualmente, dos participantes asocian al bienestar el no experimentar sentimientos de malestar o sufrimiento como lo indica el sujeto 2 así *“Yo asociaría el bienestar psicológico con disfrutar, con estar motivado, con la tranquilidad y con la ausencia de rabia de pereza”* y el sujeto 6 quien labora en el área comercial de una empresa de seguros refiere *“Cuando no se logra un gestión comercial efectiva da impotencia y desesperación, eso lo pone a uno triste y lo angustia porque uno cuando no cumple pues uno siente será que lo van a echar”* pero aclara que a pesar de vivir dichas situaciones considera que tiene bienestar psicológico en su trabajo.

Finalmente, *el aspecto comportamental de las actitudes hacia el bienestar psicológico* en los participantes se relacionan establecer un horario o jornada

laboral, hacer actividad física, desconectarse del trabajo cuando es necesario, salir con amigos, pasear la mascota, agradecer, organizar la bandeja del correo electrónico, compartir con la familia y amigos.

El 50% de los participantes (4 sujetos) indican ir al gimnasio o hacer actividad física que disfrutan como salir a caminar, trotar y montar bicicleta; de igual forma, uno de los participantes hace referencia al componente espiritual manifestando *“intento como orar o agradecer todo el tiempo, sobre todo agradecer. Entonces siento que desde que agradezco y me quejo menos siento como que todo ha mejorado”* y los demás propenden a la organización del correo electrónico, la planeación diaria o semanal y la priorización de objetivos entregables o el cumplimiento de metas.

Aspectos como la alimentación o escuchar música también se identifican dentro de las conductas asociadas a bienestar psicológico en dos de los participantes de la siguiente forma:

Sujeto 3 *“Intento tener una alimentación sana, *intento como desconectarme del celular lo más temprano posible”* y el sujeto 8 *“Bueno básicamente como mi jornada inicia a las 4 am voy al gym, preparo mi desayuno, medito, me pongo a trabajar desde las 8 hasta las 9:30 trabajo, descanso y escucho música, básicamente siempre estoy escuchando música, la alimentación como saludable y eso contribuye mucho a mi bienestar psicológico”*. Frente a uno de los participantes que refiere conductas no tan saludables como ver televisión, ver el celular de vez en cuando o fumar.

En resumen, se logra establecer que las actitudes asociadas al bienestar psicológico agrupan conceptualizaciones sobre la tranquilidad, la paz interior, la satisfacción con la vida como creencias de bienestar, ligado a sentimientos de paz, alegría, felicidad, motivación y conductas de hábitos saludable como practicar actividad física, escuchar música y pasar tiempo consigo mismo.

Implicaciones emocionales y sociales asociadas al bienestar psicológico en el trabajo

En referencia a las implicaciones del bienestar psicológico en el trabajo se encontró a *nivel emocional* que la mayoría de los participantes relacionan como implicaciones emocionales en el trabajo el no estar en alerta constante por hacer las cosas, la soledad de no poder compartir físicamente con otros, la gratitud hacia la empresa, tener más emociones relacionadas con la felicidad como alegría, satisfacción o tranquilidad. Así lo plantea el sujeto 3 *“Que sienta que me va mejor en todo, como que ya nada me preocupa. Entonces, por ejemplo, antes yo todo el tiempo era como quejándome y sentía que no me funcionaba nada, mientras que dejé de quejarme, todo me fluye”*. a su vez, 3 sujetos de los participantes indica como implicaciones emocionales el experimentar tranquilidad, sentirse más relajado, poder vivenciar mayores emociones positivas como alegría o satisfacción. Frente a 2 de los participantes que refiere implicaciones emocionales relacionadas con la soledad derivadas de la no interacción física con compañeros de trabajo como lo expresan de la siguiente forma:

Sujeto 2 *“La soledad que implica el trabajo desde casa, en el sentido de que haya mucha menos interacción, entonces hay menos espacios para compartir con personas por fuera de lo laboral”* y el sujeto 5 coincide manifestando que *“La interacción social con un compañero, por ejemplo, estoy con un cliente y no tengo a quien decirle como, mira como este me está hablando”*.

En este mismo sentido, *las implicaciones sociales* o relacionales que asocian los participantes al bienestar psicológico en el trabajo se relacionan con el hecho de no poder compartir físicamente con otras personas en el trabajo lo que lleva a experimentar soledad, no interactuar físicamente con otros si no a mediante herramientas tecnológicas como chats corporativos o redes sociales, el querer salir con más frecuencia de la casa y compartir con otras personas; así como el tener que desarrollar mayor empatía con el otro. Lo que se refleja en el discurso de algunos participantes del estudio puntualmente así:

Sujeto 2 *“Al estar en teletrabajo hace que la construcción de una red profesional sea un poco más lenta, que si estuviera en un trabajo presencial. Es un poco más difícil la construcción de esa empatía que va un poco más allá de lo laboral”*.

Sujeto 5 *“Crear esos espacios, pero más, sin embargo, no es lo mismo, porque, por ejemplo, uno en la oficina puede sacar 10 minutos y vamos a tomarnos un café, o vamos al baño juntos, en cambio en estos espacios está uno siempre frente a la pantalla, se da el espacio para compartir con los compañeros, pero igual uno siempre está frente a la pantalla”*

Uno de los participantes hace alusión puntual a la expresión de emociones hacia el otro en las redes sociales *“Digamos que es bueno y malo, bueno en el sentido de decir las cosas, por ejemplo, cuando uno dice las cosas por WhatsApp, uno es más abierto a decirlas, entonces, como que no le da pena decir las cosas. Gracias a los medios, sin ser grosero, sin decir cosas que no debo, me hago entender mejor por escrito”* indicando en cierta forma, la necesidad de extrapolar la carga emocional de la interacción social a los medios digitales o tecnológicos con los que dispone para relacionarse con sus compañeros en el trabajo. Situación que se reafirma por otro de los participantes al referirse a esas facultades adaptativas en la interacción social en el trabajo que le implica el uso de medios tecnológicos:

Sujeto 8 *“Bueno yo comparto con mis compañeros con las herramientas tecnológicas, hay como cuatro personas que no conozco, a mi jefe solo la he visto una vez presencialmente alguna vez en un encuentro, pero soy de los que ingresa a teams y pongo el emoticón, saludo, porque me gusta hacerlo y por la herramienta puedo hacerlo. Es gestionar mis relaciones con las herramientas tecnológicas”.*

Igualmente, al investigar las *implicaciones laborales* del bienestar psicológico en el trabajo se logra establecer que la mayoría de los participantes del estudio concuerda en que logra experimentar mayor productividad en su trabajo, lealtad hacia la empresa, disposición a seguir aprendiendo, facilidad para poder delimitar espacios laborales y familiares/personales, sentir optimismo y creatividad al resolver situaciones complejas en el trabajo. De manera puntual los participantes refieren:

Sujeto 2: *“La oportunidad de sentir dos cosas, uno que la vida es más que trabajar, menos trabajo bajo presión y eso me ha permitido darle otra dimensión al trabajo y, sobre todo, la posibilidad de no parar de aprender, la posibilidad de estudiar, de tomar cursos para poner en práctica algunas cosas. Este trabajo me ha permitido*

tener esa flexibilidad para seguir aprendiendo y poner en práctica lo aprendido y mantener esa creatividad”. En relación a esto el sujeto 4 puntualiza *“Yo siento que aprendí ya a trabajar en teletrabajo, ósea antes sentía que estar en teletrabajo no iba a ser tan productivo, pero ya veo que sí, soy productivo, logro separar tiempos, me comprometo a trabajar en la jornada y adicional a eso como no tengo tiempos de desplazamiento entonces puedo dedicar más tiempo para mí”* este mismo sujeto especifica que un aspecto clave para adaptarse al teletrabajo fue *“tener un espacio físico, antes tenía el espacio dentro de mi cuarto definitivamente sentía que no era productivo. separar el espacio y entorno físico”.*

Lo que permite concluir que percibir bienestar psicológico en el trabajo representa para la mayoría de los participantes mejoras significativas en productividad, compromiso hacia la empresa, mayores recursos cognitivos para resolver problemas o situaciones complejas en el trabajo, percepciones que de forma implícita contribuyen a mantener el bienestar psicológico de estos en el teletrabajo.

Facilitadores y obstaculizadores en la construcción de bienestar psicológico

En relación a los facilitadores y obstaculizadores que los participantes encuentran en la construcción del bienestar psicológico se encontraron los siguientes.

Como facilitadores se identificaron:

- La flexibilidad laboral.
- La remuneración
- Los programas de formación.
- El liderazgo y/o relación con el jefe.
- Los incentivos recibidos por la organización.
- La comunicación y transparencia organizacional.
- La relación con compañeros en el trabajo.
- La actitud personal para afrontar las situaciones.

Los participantes lo manifestaron de la siguiente forma:

Sujeto 3 *“siento que facilita que yo pueda estar en constante contacto y generar, más que una relación laboral, generar un espacio de conversación diferente a lo laboral, siento que esto me ayuda mentalmente a mí y tener el control de las situaciones que debo manejar”.*

Sujeto 7 *“No tomarse nada personal, entender que todos somos personas, que todos tenemos nuestros días y no te voy a negar que no todo es color de rosa en la empresa, hay momentos donde mi jefe me habla en un tono que me parece que no es el correcto, hay labores o procesos los cuales se han ejecutado y de los que me han hecho culpable sin yo ser culpable, y digamos que todo ese tema de comunicación que se resume el factor clave en teletrabajo, se basa en no tomarse nada personal”*

Sujeto 5 *“De parte de compañeros, más sin embargo como de que estamos virtual hemos tratado como de crear una unión, como verdaderamente crear un sentimiento de equipo, como uno verdaderamente apropiarse del equipo de uno yo creo que eso ha sido esencial. La empresa nos ha apoyado mucho es en lo económico, yo creo que todos los seres humanos nos vamos a sentir atraídos por un aumento económico, que también nos ayuda, y más, sin embargo, todas las herramientas y los espacios de inclusión que no son económicos, sino como, por ejemplo, un helado virtual, creo que nos ayuda mucho”.*

Respecto a los factores que obstaculizan la construcción de bienestar psicológico se encontraron los siguientes:

- Los problemas personales
- El disfrute del trabajo
- La sobrecarga laboral
- La pereza
- la sobre exigencia
- No establecer límites en los espacios físicos y los laborales

Los participantes del estudio lo expresaron así:

Sujeto 7 *“Uno se desboca en adquirir mucho trabajo, y luego cuando te toca empezar a entregar, y cumplir fechas se convierte ya en algo que te genera estrés, entonces, no lo disfrutas, por más que te hayan pagado, que te hayan pagado mucho, ya te genera un estrés, de no poder cumplir, o que sabes que tu trabajo es un poco mediocre porque no le puedes dedicar todas las horas que quieres, y te genera ese estrés de quedar mal ante los otros, porque es tu nombre el que está quedando mal, tu propia imagen personal, entonces cuando en un principio no sabes ser consciente de que tanto trabajo podías tomar se convierte en vez de algo positivo, algún bienestar, se convierte en algo negativo”* igualmente el sujeto 3 se refiere a la pereza como un aspecto que interfiere en su bienestar manifestándolo como *“la pereza que puedo sentir algunos días, eso me hace cerrarme un poco y siento que eso puede ser un obstáculo al proceso bueno que he venido haciendo”*.

Por su parte dos participantes no encuentran obstaculizadores en la construcción de su bienestar psicológico en el trabajo considerando que la empresa ha hecho acciones significativas en pro de mantener las mejores condiciones o un entorno propicio para el bienestar indicando lo siguiente:

Sujeto 6 *“Realmente, no veo ningún obstáculo en lo laboral”* y el sujeto 4 *“no la verdad siento que la empresa se ha preocupado mucho en remover todos esos obstáculos, de pronto el no tener una oficina física en la que uno pueda decir quiero ir un día por cambiar un momento estar en mi casa”*.

De igual manera un participante del estudio hace referencia a la micro gestión o la necesidad de supervisión por parte de algunas personas que ingresan a la modalidad de teletrabajo o que esperan una dinámica laboral similar a la tradicional de supervisión por un jefe y lo expresa así *“Pienso que hay un obstaculizador muy grande, que no necesariamente se tenga que mejorar, pero existe, y es el hecho de que precisamente porque nuestro trabajo es muy flexible y con poca micro gestión, eso hay personas a quienes no les gusta, y tenemos personas que se han ido de la organización, porque entienden que eso es falta de acompañamiento. Si las personas no tienen un buen sistema de autogestión o de autonomía para trabajar, les es muy difícil manejar el trabajo y sentirse bien con el trabajo”*

En resumen, se logra concluir que tanto los factores que obstaculizan como los que facilitan el bienestar psicológico en el trabajo son muy diversos y corresponden tanto al plano laboral como al personal, es decir, aspectos físicos y organizacionales como el lugar de trabajo, la remuneración o el liderazgo y aspectos personales como las creencias, la actitud, la autogestión y la cultura de las personas. Por otra parte, un factor que facilita y a la vez obstaculiza la percepción de bienestar psicológico en el trabajo es el relacionamiento con otras personas.

Recomendaciones para la construcción de bienestar psicológico en trabajo

Se exploró sobre recomendaciones o sugerencias que los participantes pudieran ofrecer para los trabajadores, las empresas y las áreas de gestión humana o recursos humanos de las empresas donde trabajan y se encontró lo siguiente:

Para los trabajadores en modalidad de teletrabajo

- Separar espacios de trabajo con los personales
- Establecer límites
- Mayor organización
- Hacer actividad física
- No trabajar más de lo necesario
- Identificar momentos (horas) de mayor productividad.

Para las empresas que tienen trabajadores en teletrabajo

- Desarrollar estrategias de conexión e integración con los empleados.
- Flexibilidad laboral
- Promover la confianza
- Dar libertad al trabajador
- Comprender al trabajador como un ser humano social, emocional, familiar.
- Escuchar a los empleados
- Garantías económicas y contractuales
- Tener programas de apoyo psicológico

Para las áreas de gestión humana o recursos humanos de las empresas donde trabajan los participantes

- Generar conexiones humanas verdaderas
- Establecer canales y estrategias de comunicación con el empleado
- Ser transparentes con el empleado
- Generar espacios conversacionales diferentes al trabajo
- Mayores incentivos
- Generar programas de apoyo psicológico al empleado
- Alinear a los líderes a las estrategias con los teletrabajadores

Puntualmente algunos participantes lo expresaron de la siguiente forma:

Sujeto 1 *“Es importante separar los espacios, en lo posible espacios físicos y espacios de vida, tener una oficina por fuera de la habitación o un escritorio exclusivo para trabajar y respetar los espacios de trabajo y los que no son de trabajo”.*

Sujeto 2 *“La realización de actividades no laborales, que le permitan a los trabajadores integrarse, algo que permita interactuar y que sea como la excusa para que las personas entren a la reunión en un contexto no laboral y que se facilite esta interacción”.*

Sujeto 6 *“Primero que todo, un apoyo económico, aunque eso implique no gastar plata en transporte y comida por fuera, pero si me parece importante por el tema de la luz y estar ahí. Super importante separar los espacios, cumplir el horario, porque se vuelve uno más trabajador aún y tercero, que le den todas las herramientas para trabajar cómodamente, los equipos de cómputo, un escritorio y una silla cómoda, eh, que haya calidez entre los compañeros y los jefes y que también pueda haber reuniones presenciales”.*

Por su parte el sujeto 7 expresa *“Que siempre le permita al trabajador confianza y flexibilidad para hacer el trabajo, estar atentos a las necesidades psicológicas, sociales y laborales en general que pueda tener al desempeñar el cargo”*

En general se podría concluir que las principales recomendaciones tanto para los teletrabajadores, como para las empresas y las áreas de gestión de personal se enfocan en garantizar condiciones físicas apropiadas incluyendo herramientas tecnológicas y condiciones contractuales que permitan de una u otra forma la motivación del trabajo, mientras que para las personas establecer límites entre lo laboral y lo personal e incluir hábitos de vida saludable que les permitan mejores estrategias de afrontamiento.

CONCLUSIONES

La presente investigación indagó la percepción de bienestar psicológico en un grupo de teletrabajadores colombianos en postpandemia de COVID-19 residentes en diferentes ciudades de Colombia y vinculados laboralmente en empresas de los sectores, tecnología, seguros, geo tecnología, consultoría y logística, se tuvo como finalidad aportar elementos y herramientas para que las empresas y las personas en teletrabajo encuentren mejores estrategias para la construcción del bienestar psicológico, esto se desplegó mediante objetivos desarrollados a través de las siguientes categorías: percepción de bienestar psicológico, actitudes relacionadas con el bienestar psicológico, implicaciones emocionales y psicosociales asociadas al bienestar psicológico y recomendaciones para el bienestar psicológico en el teletrabajo.

Según lo extraído de las diferentes fuentes consultadas como referentes teóricos y los hallazgos obtenidos mediante las entrevistas realizadas, se puede concluir que:

En relación a la percepción de bienestar psicológico se encontró que a nivel general se percibe el bienestar psicológico como ese estado personal relacionado con experimentar tranquilidad, poder tener un balance general entre el trabajo y la vida, en lo social, lo familiar, lo económico, lo emocional y físico; lo que muestra congruencia a lo encontrado por Ballesteros, Medina y Caycedo (2006) a través de un análisis cualitativo asociación del bienestar psicológico con la tranquilidad, al buen estado de ánimo y una vida sin problemas o preocupaciones. Desde lo laboral se encuentra que las empresas contribuyen a la construcción del bienestar psicológico al tener un ambiente laboral agradable y condiciones contractuales como flexibilización laboral, buena remuneración y facilidad para integrarse con el equipo.

Esta concepción de bienestar coincide con lo propuesto Carol Ryff y Corey Lee Keyes entendiendo el bienestar psicológico como una percepción subjetiva, un estado o sentimiento. La interacción con las condiciones físicas y sociales aportan a la percepción individual de bienestar psicológico tanto en el plano personal como en el del trabajo.

En relación a las actitudes se logra establecer que las creencias, sentimientos y comportamientos asociados al bienestar psicológico agrupan conceptualizaciones sobre la tranquilidad, la paz interior, la satisfacción con la vida como creencias de bienestar, ligado a sentimientos de paz, alegría, felicidad, motivación y conductas de hábitos saludable como practicar actividad física, escuchar música y pasar tiempo consigo mismo y con otros.

En este mismo sentido, Pinzón (2015) concluye que el “deseo de trabajar, salir adelante, de ser mejores personas en la vida, el optimismo, la tolerancia, fueron indicadores clave de las actitudes desarrolladas y aprendidas, que les permite responder prósperamente ante la situación”, lo que es congruente con las creencias, sentimientos y conductas reportadas por los participantes ante el bienestar psicológico. Igualmente, la percepción de satisfacción de las necesidades en la calidad de teletrabajadores aporta a la construcción del bienestar psicológico como lo plantea Cardoso (2019) reflejándose de forma directa en la salud mental y la calidad de vida de las personas.

En relación a las implicaciones emocionales, psicosociales y laborales del bienestar psicológico en los participantes se encontró que percibir bienestar psicológico en el trabajo representa para la mayoría de los participantes mejoras significativas en productividad, compromiso hacia la empresa, mayores recursos cognitivos para resolver problemas o situaciones complejas en el trabajo, percepciones que de forma implícita contribuyen a mantener el bienestar psicológico de estos en el teletrabajo. Estos resultados son congruentes con lo encontrado en otros estudios sobre los efectos del bienestar psicológico en las personas y apoya el aporte positivo del bienestar en lo emocional, lo social y lo laboral de tener bienestar. Ante eso Robles (2017) sostiene, “la calidad de vida es multidimensional, debido a que es la forma de percibir de manera individual sobre el bienestar que es la consecuencia de la satisfacción en las áreas de mayor importancia para el individuo utilizándolo como aproximación al bienestar psicológico” sugiriendo la asociación entre la satisfacción de necesidades y la percepción de bienestar psicológico en las personas como una relación causal de incidencia directa.

En consideración con lo encontrado por Cuadrado y Orejuela (2018) donde concluyen que tanto colaboradores como directivos tienen actitudes positivas frente al teletrabajo, viéndolo como estrategia de trabajo flexible, el cual es considerado como un privilegio laboral y trae sus ventajas, lo que podría correlacionarse con la percepción de ver el teletrabajo como un beneficio que a su vez contribuye a la percepción de bienestar en los participantes del estudio.

La construcción de bienestar psicológico en el trabajo parte de la corresponsabilidad entre las partes involucradas en la relación laboral, es decir, el empleador y el trabajador, aportando cada uno desde lo humano y lo organizacional; en este sentido se logra concluir que tanto los factores que obstaculizan como los que facilitan el bienestar psicológico en el trabajo son muy diversos y corresponden tanto al plano laboral como al personal, mostrando aspectos físicos y organizacionales como el lugar de trabajo, la remuneración o el liderazgo y aspectos personales como las creencias, la actitud, la autogestión y la cultura de las personas. Y como aspecto transversal se encuentra la interacción social con otros; confirmando lo ya encontrando por Boada, de Diego, Agulló y Mañas (2005), sobre las dificultades que tienen los trabajadores para compaginar las exigencias del trabajo, el crecimiento personal y las obligaciones familiares, y la gran repercusión que tiene este hecho en el ámbito laboral.

Es decir, que cuando se analizan los facilitadores y los obstaculizadores de bienestar psicológico en el trabajo es conveniente analizar tanto aspectos organizacionales y laborales como la percepción individual o personal del trabajador enlazándolo con las condiciones psicosociales a nivel intralaboral y extralaboral que este percibe de su entorno inmediato.

A nivel general y alineado a lo propuesto por Mañas, Salvador, Boada y González (2007) “los elementos del bienestar psicológico que mayor incidencia tienen en el compromiso son trabajar bajo presión, percibir que el trabajo juega un papel importante en la vida y sentirse feliz en términos generales”, las reflexiones de los participantes de este estudio evidencian en su discurso aquellos aspectos que suman a la construcción de su propio bienestar psicológico en el trabajo.

Finalmente, cuando se exploró sobre recomendaciones para propiciar el bienestar psicológico en el trabajo se encontró que dichas recomendaciones se enfocan en garantizar condiciones físicas, acceso apropiado a herramientas tecnológicas, conexión y garantías salariales, beneficios, incentivos y ambiente laboral propicio para el trabajo digno, frente a las recomendaciones para los teletrabajadores parte de establecer límites entre lo laboral y lo personal e incluir hábitos de vida saludable que les permitan mejores estrategias de afrontamiento.

Consideraciones similares fueron propuestas por García y Mella (2007) quienes recomiendan a las áreas de gestión humana concebir, en primer lugar, propiciar una constante información con el área de soporte tecnológico para planificar de manera conjunta los programas pilotos de teletrabajo. Considerar condiciones personales de los trabajadores como la forma de teletrabajar, aspectos organizacionales como el puesto a desempeñar, el tamaño y el sector al que pertenece la empresa y aspectos ergonómicos. Igualmente, aportar a la mejora continua del clima laboral, favorecer las relaciones sociales significativas

Estos mismos autores refieren la necesidad que desde las áreas de gestión humana se promueva el desarrollo por medio de una formación específica, tanto para los teletrabajadores, como para sus responsables directos, a fin de permitir el nivel apropiado de productividad y motivar al personal.

En cuanto a las limitaciones del presente estudio se reconoce que se realizó en una muestra pequeña y que todos los entrevistados tienen un promedio de edad de 29 años, lo que limita el estudio solo a una población específica con condiciones geográficas y culturales determinadas. Las formas en las que se puede percibir el bienestar psicológico en el trabajo son variadas, y este estudio solo aborda el análisis de relatos de los participantes, pero reconoce que muchos de los significados de bienestar psicológico en el trabajo hacen parte de la vida íntima de las personas y que algunas no son reveladas. Estudios más profundos (quizás de tipo etnográfico), permitirían un acercamiento mayor a estas percepciones que no son revelados a partir de una entrevista.

En cuanto a las recomendaciones para investigaciones futuras se sugiere que los participantes pertenezcan a diferentes países o zonas geográficas con el propósito de poder recopilar más información y elementos identitarios sobre la forma como perciben el bienestar psicológico en el trabajo los teletrabajadores. También se recomiendan investigaciones de tipo etnográfico para seguir describiendo la percepción de bienestar psicológico en el trabajo.

Respecto al valor práctico de este estudio es evidente que tanto las personas como las organizaciones requieren reevaluar y revisar la forma cómo se está afrontando las nuevas dinámicas de trabajo según los cambios tecnológicos de la cuarta revolución, en procura de contribuir a la construcción de bienestar psicológico y la calidad de vida de las personas, entendiendo las dimensiones físicas, emocionales, mentales y sociales que implica el desafío del balance vida – trabajo.

Igualmente, esta investigación les aporta elementos a las áreas de gestión humana y a las entidades sociales de orden público encargadas del diseño de políticas públicas para el trabajo y la salud mental en el trabajo para entender al trabajador desde un enfoque integral de bienestar psicológico.

REFERENCIAS

- Adhanom, T. (30 de enero de 2020). OMS. Obtenido de OPS: paqaho.org/es/noticias/30-1-2020-oms-declara-que-nuevo-brote-coronavirus-es-emergencia-salud-publica-importancia
- Alonso, M. B. y Cifre, E (2002). Teletrabajo y Salud, un nuevo reto para la Psicología, Papeles del Psicólogo No 83, pp. 55-61.
- Amutio, A., Ayestaran E. Y Smith, J. (2008). Evaluación del burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - 2008 Volumen 24, n.º 2 - Págs. 235-252. ISSN: 1576-5962
- Ballesteros, B., Medina, A. & Caycedo, C. (2006). El Bienestar Psicológico Definido Por asistentes a un servicio de Consulta Psicológica En Bogotá, Colombia. Pontificia Universidad Javeriana - Facultad de Psicología. Edificio 95.
- Boada, J., Raúl de Diego, J., Agulló, E., y Mañas, M.A. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. Psicothema. 17(2), 212-218.
- Buitrago, F., Ciurana, R., Fernandez, M. y Tizón, J. (2020). Pandemia de la COVID-19 y salud mental: reflexiones iniciales desde la atención primaria de salud española. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2020.06.0060212-6567/>© 2020 Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
- Camacho, R. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. Rev. pensamiento y gestión, N° 35 ISSN 1657-6276.
- Cardozo, A. (2019). Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36661>

- Cifre, Eva, & Alonso, María Bernardina (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología . Papeles del Psicólogo, (83),55-61.[fecha de Consulta 16 de Mayo de 2022]. ISSN: 0214-7823. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77808308>
- Cifuentes-Leiton, D. (2020). Teletrabajo en dos tiempos psicosociales: gobierno, empleadores y teletrabajadores. Desarrollo Gerencial, 12(2), 1-25. <https://doi.org/10.17081/dege.12.2.3913>
- Compton, W. C., Smith, M. I., Cornish, K.A. & Qualls, D. L. (1996). Factor structure of mental health measures. Journal of Personality and Social Psychology, 71(2), 406-413.
- Cuadrado Alvarez, Rosario & Orejuela Gómez, Johnny (2018). Las actitudes de los colaboradores y directivos frente al teletrabajo: el caso de una institución universitaria de la ciudad de Medellín. Fondo editorial By Ceipa (2022).
- D'Anello, S.(2006). Efecto de las normas y emociones en los juicios sobre satisfacción con la vida en una muestra venezolana. Revista Interamericana de psicología. 40(3): 371- 376
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I. y Dierendonck, D. (2005). Adaptación española Escalas de bienestar psicológico. Psicothema. 18(3), 572- 577.
- Duran, M. (2010). Bienestar Psicológico: El Estrés Y La Calidad De Vida En El Contexto Laboral. Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica. Revista Nacional de Administración.
- Fernández, L. (2019). Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia. Revista Legem, Universidad del Atlántico 5(1), Enero–Junio2019, pp. 23-51ISSN: 2346-2787.
- Forero Nieto, Y., & Fernandez Rojas, D. Y. (2015). Teletrabajo y calidad de vida. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/2096
- García, R. E., Guevara, M. E., & Mella, L. (2008). Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana, en el año 2007. Ciencia y Sociedad, XXXIII(3), 442-461.

- Guevara, María Eugenia, & Mella, Laura, & García, Raquel E. (2008). Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana, en el año 2007. *Ciencia y Sociedad*, XXXIII(3),442-461.[fecha de Consulta 16 de Mayo de 2022]. ISSN: 0378-7680. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87011545007>
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. México. McGraw-Hill
- Huarcaya-Victoria J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2020;37(2):327-34. doi: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Jiménez, C. y Moreno, N. (2013). Riesgos Psicosociales en el Teletrabajo. Universidad Eafit. Medellín, Colombia.
- López, D. Fondevila, J y Sainz, J (2009). El estado del Teletrabajo en la Banca Colombiana y sus efectos en la Vida Familiar. *Revista Razón y Palabra*. No 70. pp 2- 26.
- Mañas Rodríguez, M. Á., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Martínez Sánchez, R. 2012. “El teletrabajo como tendencia del mercado laboral”, en: *Retos II* (4), julio-diciembre, pp. 143-156. Quito: Editorial Abya-Yala/UPS.
- Moccia, S. Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo* (2016) Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>
- Moreta-Herrera, R., López-Calle, C., Gordón-Villalba, P., Ortiz-Ochoa, W., & Gaibor-González, I. (2018). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y social como predictores de la salud mental en ecuatorianos [Satisfaction with life, psychological and social well-being as predictors of mental health in Ecuadorians]. *Actualidades en Psicología*, 32(124), 111–125. <https://doi.org/10.15517/ap.v32i124.31989>
- Narváez JH, Obando Guerrero LM, Hernández Ordoñez KM, De la Cruz Gordon EK (2021). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento frente a la

- COVID-19 en universitarios. Univ. Salud. 2021;23(3):207-216. DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.212303.234>
- Paredes, O. y Sanabria, P. (2008). Prevalencia del síndrome de Burnout en residentes de especialidades médico quirúrgicas, su relación con el bienestar psicológico y con variables sociodemográficas y laborales. Revista Med de la Facultad de Medicina, ISSN-e 1909-7700, Vol. 16, N°. 1, 2008, 8 págs.
- Parra V, Pérez-Salas CP, Olivares H, Sáez F. Tiempos de crisis: Reposicionando la importancia de los vínculos afectivos en la escuela. Ciper [Internet]. 2020 [citado 17 julio 2020]. Disponible en: <https://www.ciperchile.cl/2020/04/30/tiempos-de-crisisreposicionando-la-importancia-de-los-vinculos-afectivosen-la-escuela/>
- Pérez, M. Martínez, A. Abella, S. Vela, J. Impacto del Teletrabajo en las relaciones laborales y familiares. Segundo Congreso Iberoamericano de Teletrabajo, Santiago de Chile 19 y 20 de Septiembre de 2007. Tomado de http://www.cit2007.citvirtual.org/ponencias/pdf/MPerez_et_all.
- Pinzón Castillo, Claudia Lucia (2015) Actitudes que promueven el bienestar psicológico en hombres que enfrentan la pobreza. Licenciatura thesis, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Presidencia De La República de Colombia. (2008). Ley 1221. Bogotá: Gaceta Del Congreso.
- Presidencia De La República de Colombia. (2012). Decreto 884. Bogotá: Gaceta Del Congreso.
- Presidencia De La República de Colombia. (2021). Decreto 1661. Bogotá: Gaceta Del Congreso.
- Rangel J, y Alonso L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo: una breve revisión teórica. Educere. 2010;49:265-75 [consultado 30 Jul 2015]. Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32748/1/articulo2.pdf>
- Rico, J. (2021). Salud Mental Y Teletrabajo En Tiempos De Pandemia. Vol. 79 (2021), núm. 155 Miscelánea Comillas pp. 567-575 DOI: 10.14422/mis.v79.i155.y2021.006

- Robles, P. (2017). Satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en Psicología*, 20 (1), 119-134.
- Rosario, A., Cruz, A. y González, J. (2020). Demandas Tecnológicas, Laborales y Psicológicas del Teletrabajo durante la Pandemia por COVID-19. *Rev. Ciencias de la Conducta*. Vol. 35-2020. Universidad Carlos Albizu.
- Rubbini, N. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.
- Ryff C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *J Pers Soc Psychol*. 1989;57:1069---81 [consultado 30 Jul 2015]. Disponible en: <http://mina.education.ucsb.edu/janeconoley/ed197/documents/ryffHappinessiseverythingorisit.pdf>
- Ryff C. (1995). Psychological well-being in adult life. *Curr Dir Psychol Sci*. 1995;4:99--104 [consultado 10 de mayo 2022]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/247292709> Psychological Well-Being in Adult Life.
- Ryff, C. & Singer, B. H. (2001). *Emotion, social relationships, and health*. New York: Oxford University Press.
- Salvador, C., González, E., Boada, J., Mañas, M. y Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3),395-400.[fecha de Consulta 16 de Mayo de 2022]. ISSN: 0214-9915. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72719306>
- Sandoval S, Dorner, A y Véliz (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. Universidad de Los Lagos. <http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.004>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México: Limusa

Vielma, J. y Alonso, L. (2010). "El bienestar psicológico subjetivo en estudiantes universitarios: La evaluación sistemática del flujo en la vida cotidiana" Manuscrito no publicado. Tesis doctoral en proceso.

World Health Organization. (?2020)?Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak, 18 March 2020. World Health Organization [consultado 19 Mar 2020] Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331490/WHO-2019-nCoV-MentalHealth-2020.1-eng.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro síntesis propuesta de investigación

Percepción De Bienestar Psicológico En Teletrabajadores Colombianos Tempos De Covid-19

Título	Problema	Objetivos	Marco de referencias conceptuales	Método				Resultados	
				Tipo de estudio	Sujetos	Instrumentos	Procedimiento	Análisis por categorías	Conclusiones
Percepción De Bienestar Psicológico En Teletrabajadores Colombianos en postpandemia de Covid-19	<i>¿Cuál es la percepción de bienestar psicológico en teletrabajadores colombianos en postpandemia de COVID-19?</i>	General Analizar la percepción de bienestar psicológico en teletrabajadores colombianos en postpandemia de COVID-19. Específicos	Percepción de satisfacción en el trabajo Actitudes relacionadas con el BP. Implicaciones emocionales y psicosociales de BP Facilitadores y	Cualitativo Descriptivo Transversal Estudio de caso	8 profesionales con mínimo 2 años de antigüedad en teletrabajo en empresas colombianas.	Entrevista semi estructuradas Categorías rastreo:	Fase I: Contextualización Fase II: trabajo de campo Fase III: Análisis y discusión de los resultados	Caracterización de los sujetos: Muestra de 8 trabajadores de diferentes empresas y con diferentes cargos en teletrabajo. Seleccionados por conveniencia. La muestra estuvo conformada	Los datos obtenidos permiten concluir que los participantes perciben en su mayoría que tienen bienestar psicológico en el ejercicio de su cargo en modalidad de teletrabajo y que dicha percepción se ve

			<p>obstaculiza dores del BP</p> <p>Recomendaciones para el BP</p>				<p>a por 7 hombres y 1 mujer.</p> <p>Categorías de análisis:</p>	<p>influenciada con dimensiones como la actitud, la satisfacción de necesidades , las implicaciones sociales, emocionales y laborales y condiciones que facilitan u obstaculizan dicho bienestar psicológico.</p>	
		<p>Específico 1. Identificar la percepción de bienestar psicológico de los teletrabajadores.</p>					<p>Percepción de bienestar psicológico.</p>	<p>Percepción de bienestar psicológico.</p>	<p>En relación a la percepción de bienestar psicológico se encontró que a nivel general se percibe el bienestar psicológico</p>

								como ese estado personal relacionado con experimentar tranquilidad, poder tener un balance general entre el trabajo y la vida, en lo social, lo familiar, lo económico, lo emocional y físico
		Específico 2. Identificar las actitudes relacionadas con el bienestar psicológico en el trabajo.			Actitudes relacionadas con el BP.		Actitudes relacionadas con el BP.	En relación a las actitudes se logra establecer que las creencias, sentimientos y comportamientos asociados al

									consigo mismo y con otros.
		<p>Específico 3. Analizar las implicaciones emocionales y psicosociales asociadas al bienestar psicológico en los teletrabajadores.</p>				<p>Implicaciones emocionales, sociales y laborales del BP</p>		<p>Implicaciones emocionales, sociales y laborales del BP</p>	<p>En relación a las implicaciones emocionales, psicosociales y laborales del bienestar psicológico en los participantes se encontró que percibir bienestar psicológico en el trabajo representa para la mayoría de</p>

		<p>Específico 4. Identificar los facilitadores y obstaculizadores del bienestar psicológico</p>			<p>Facilitadores y obstaculizadores del BP</p>	<p>Facilitadores y obstaculizadores del BP</p>	<p>Se logra concluir que tanto los factores que obstaculizan como los que facilitan el bienestar psicológico en el trabajo son muy diversos y corresponden tanto al plano laboral como al personal, mostrando aspectos físicos y organizacionales como el lugar de trabajo, la remuneración o el liderazgo y aspectos personales como las creencias, la</p>
--	--	---	--	--	--	--	---

								actitud, la autogestión y la cultura de las personas. Y como aspecto transversal se encuentra la interacción social con otros
		<p>Específico 5. Describir las recomendaciones dadas para el bienestar psicológico de teletrabajadores</p>				<p>Recomendaciones para el BP</p>	<p>Recomendaciones para el BP</p>	<p>Las recomendaciones se enfocan en garantizar condiciones físicas, acceso apropiado a herramientas tecnológicas, conexión y garantías salariales, beneficios, incentivos y ambiente</p>

								laboral propicio para el trabajo digno, frente a las recomendaciones para los teletrabajadores parte de establecer límites entre lo laboral y lo personal e incluir hábitos de vida saludable que les permitan mejores estrategias de afrontamiento.
--	--	--	--	--	--	--	--	--

PERCEPCIÓN DE BIENESTAR PSICOLOGICO EN TELETRABAJADORES COLOMBIANOS EN POSTPANDEMIA DE COVID - 19

Anexo 2: Propósito, Estructura y Protocolo del instrumento

Propósito

Qué: percepción de bienestar psicológico en teletrabajadores colombianos en postpandemia de COVID-19.

Cómo: a través de una entrevista en profundidad semiestructurada desarrollada individualmente.

Para qué: analizar la percepción de bienestar psicológico en teletrabajadores colombianos en postpandemia de COVID-19

En quienes: en un grupo de teletrabajadores con diferentes niveles jerárquicos y educativos, en diferentes ciudades de Colombia.

Dónde: en empresas colombianas de diferentes sectores económicos que tengan establecido la modalidad de teletrabajo.

Cuando: En el mes de octubre de 2022.

ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE INDAGACIÓN SOBRE
 PERCEPCIÓN DE BIENESTAR PSICOLOGICO EN TELETRABAJADORES COLOMBIANOS EN POSTPANDEMIA DE
 COVID - 19

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS DE RASTREO /ANÁLISIS DE DATOS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS
Identificar la percepción de bienestar psicológico de los teletrabajadores colombianos en postpandemia de COVID-19.	Percepción de bienestar psicológico	Percepción general de bienestar psicológico	¿Cuál es su percepción general de bienestar psicológico en su trabajo?
		Percepción de satisfacción de las necesidades	¿Considera usted que están satisfechas sus necesidades laborales en su condición de teletrabajador?
		Corresponsabilidad al bienestar psicológico en el teletrabajo	¿De qué manera su organización contribuye a la construcción de su bienestar psicológico?

			¿De qué manera usted también co ayuda a la construcción de su propio bienestar psicológico?
Identificar las creencias relacionadas con el bienestar psicológico en teletrabajadores colombianos en postpandemia de COVID-19.	creencias relacionadas con el bienestar psicológico	Creencias de bienestar psicológico	¿Qué cree usted que es el bienestar psicológico? ¿Qué cree usted que le genera bienestar psicológico en su trabajo?
		Sentimientos de bienestar psicológico	¿Cuáles son los sentimientos que asocia a bienestar psicológico en su trabajo?
		Comportamientos asociados a bienestar	¿Qué cosas usted hace en relación a la construcción de su propio bienestar psicológico en el trabajo?
Analizar las implicaciones emocionales y sociales asociadas al bienestar psicológico en los teletrabajadores.	Implicaciones emocionales y sociales asociadas al bienestar psicológico en el trabajo.	Implicaciones emocionales	¿Qué implica para usted emocionalmente tener bienestar psicológico en el trabajo?
		Implicaciones sociales	¿Qué implica para usted relacionalmente tener bienestar psicológico en el trabajo?
		Implicaciones laborales	¿Qué implica para usted laboralmente experimentar bienestar psicológico en el trabajo? (en términos por ejemplo de

			desempeño, productividad e innovación, Engagement).
Identificar facilitadores y obstaculizadores en la construcción de bienestar psicológico en el trabajo.	Facilitadores y obstaculizadores en la construcción de bienestar psicológico.	Facilitadores	¿Para usted cuales son los facilitadores de la construcción de bienestar psicológico en su trabajo?
		Obstaculizadores	¿Para usted cuales son los obstaculizadores de la construcción de bienestar psicológico en su trabajo?
Describir las recomendaciones para la construcción de bienestar psicológico en el trabajo.	Recomendaciones para la construcción de bienestar psicológico en trabajo.	Empleador	¿Cuáles son las recomendaciones que le daría usted a las empresas para generar bienestar psicológico en el teletrabajo?
		Empleado	¿Cuáles son las recomendaciones que le da a los teletrabajadores para ayudar a construir bienestar psicológico en el trabajo?
		Gestión humana	¿Cuáles son las recomendaciones que le daría al área de gestión humana de su organización en función de ayudar a construir bienestar psicológico en los trabajadores?

PROTOCOLO DE ENTREVISTA SOBRE PERCEPCIÓN DE BIENESTAR PSICOLOGICO EN TELETRABAJADORES COLOMBIANOS EN POSTPANDEMIA DE COVID - 19

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre:

Edad:

Sexo:

Cargo:

Nivel jerárquico:

Antigüedad en el cargo:

Antigüedad en la empresa:

Nivel educativo:

Profesión:

Sector económico de la empresa:

PERCEPCIÓN DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

- ¿Cuál es su percepción general de bienestar psicológico en su trabajo?
- ¿Considera usted que están satisfechas sus necesidades laborales en su condición de teletrabajador?
- ¿De qué manera su organización contribuye a la construcción de su bienestar psicológico?
- ¿De qué manera usted también co ayuda a la construcción de su propio bienestar psicológico?

CREENCIAS RELACIONADAS CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO

- ¿Qué cree usted que es el bienestar psicológico?
- ¿Qué cree usted que le genera bienestar psicológico en su trabajo?
- ¿Cuáles son los sentimientos que asocia a bienestar psicológico en su trabajo?
- ¿Qué cosas usted hace en relación a la construcción de su propio bienestar psicológico en el trabajo?

IMPLICACIONES EMOCIONALES Y SOCIALES ASOCIADAS AL BIENESTAR PSICOLÓGICO

- ¿Qué implica para usted emocionalmente tener bienestar psicológico en el trabajo?
- ¿Qué implica para usted relacionalmente tener bienestar psicológico en el trabajo?
- ¿Qué implica para usted laboralmente experimentar bienestar psicológico en el trabajo? (en términos por ejemplo de desempeño, productividad e innovación, Engagement).

FACILITADORES Y OBSTACULIZADORES EN LA CONSTRUCCIÓN DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

- ¿Para usted cuales son los facilitadores de la construcción de bienestar psicológico en su trabajo?
- ¿Para usted cuales son los obstaculizadores de la construcción de bienestar psicológico en su trabajo?

RECOMENDACIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJO.

- ¿Cuáles son las recomendaciones que le daría usted a las empresas para generar bienestar psicológico en el teletrabajo?
- ¿Cuáles son las recomendaciones que le da a los teletrabajadores para ayudar a construir bienestar psicológico en el trabajo?
- ¿Cuáles son las recomendaciones que le daría al área de gestión humana de su organización en función de ayudar a construir bienestar psicológico en los teletrabajadores?

Universidad EAFIT

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento, es proveer a los participantes de esta investigación una explicación de la naturaleza de la misma, al igual que su rol como participantes.

Título del trabajo de investigación: Percepción de bienestar psicológico en teletrabajadores colombianos en postpandemia de COVID – 19.

Investigador Principal: José Darío Simancas Contreras

Esta entrevista hace parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación que desarrollo en la Maestría en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Universidad EAFIT.

Algunas consideraciones éticas:

- La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información obtenida con la entrevista será de uso exclusivo para este trabajo de investigación.
- La intervención del entrevistado será anónima en la consolidación de la información.
- La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- Al participar en este estudio, el entrevistado responderá con libertad y en sus términos las preguntas realizadas por el entrevistador. También podrá entregar información adicional que considere pertinente para el objeto de la investigación.
- Concedo que la entrevista sea grabada, lo cual se requiere para la labor de transcripción y análisis de la información.
- Este consentimiento es válido para todas las entrevistas relacionadas con el tema, pues en ocasiones se puede requerir más de una entrevista.

Nombre: _____

Firma: _____

CC: _____

Agradezco su participación

