



**LA DESCONEXIÓN LABORAL Y EL BIENESTAR SUBJETIVO EN EL  
MUNICIPIO DE LA UNIÓN (ANTIOQUIA) DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS  
PERSONAS**

KATHERINN POSADA VILLA

Artículo de investigación

Asesor:

Alejandro Sanín Posada

UNIVERSIDAD EAFIT  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
MAESTRIA EN DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL  
MEDELLÍN  
2025

## **Resumen**

Se desarrolló un estudio que exploró la relación entre la desconexión laboral y el bienestar subjetivo de teletrabajadores del municipio de La Unión, indagando primero por elementos que facilitan o entorpecen esa desconexión, luego por los efectos en el bienestar subjetivo y finalizando por revisar las estrategias que usan las personas para desconectarse. Todo desde la perspectiva de las personas. Se tuvo en cuenta la investigación cualitativa, con la participación de 7 personas (6 teletrabajadores y un experto), aplicando la entrevista como técnica de información. Los resultados mostraron elementos como la autonomía y la visión positiva de la empresa que facilitan la desconexión; dentro de las consecuencias estuvo la armonización de los tiempos personales y familiares, y, la libertad en las actividades. Como parte de las estrategias de desconexión y bienestar subjetivo estuvieron la organización del tiempo, superación de imaginarios y fortalecimiento de la cultura organizacional. En conclusión, el estudio permitió explorar la existencia de una relación entre la desconexión laboral y el bienestar subjetivo desde la perspectiva de las personas y las maneras cómo gestionan dicha desconexión en una localidad pequeña como La Unión (Antioquia), un lugar donde sus pobladores están incursionando en la modalidad de teletrabajo.

**Palabras clave:** Bienestar subjetivo, desconexión laboral, estrategias de desconexión, hiperconectividad, teletrabajo.

**Abstract**

A study was conducted exploring the relationship between work disconnection and the subjective well-being of teleworkers in the municipality of La Unión. It first investigated the factors that facilitate or hinder this disconnection, then the effects on subjective well-being, and finally, by reviewing the strategies people use to disconnect. All from the perspective of individuals. Qualitative research was conducted, with the participation of seven people (six teleworkers and one expert), using interviews as a data collection technique. The results showed elements such as autonomy and a positive view of the company that facilitate disconnection; among the consequences were the harmonization of personal and family time, and freedom in activities. Strategies for disconnection and subjective well-being included time management, overcoming preconceptions, and strengthening organizational culture. In conclusion, the study allowed us to explore the relationship between work disconnection and subjective well-being from the perspective of individuals and how they manage this disconnection in a small town like La Unión (Antioquia), where its residents are venturing into teleworking.

**Keywords:** Subjective well-being, work disconnection, disconnection strategies, hyperconnectivity, teleworking.

## INTRODUCCIÓN

La transformación del trabajo, producto de las nuevas tecnologías, ha sido muy alta y se hace evidente al ver el aumento del 10% al 20% de empresas que son creadas como soluciones digitales (Banco Mundial, 2023). Se han creado y perdido empleos, se exige el desarrollo de nuevas habilidades y, por supuesto, eso afecta a las personas (López, 2023). Esa transformación lleva a una hiperconectividad que invita a extender la jornada laboral (Varas Marchant, 2024).

Estos cambios han traído consigo nuevas preocupaciones en la esfera laboral, sobre todo en lo relativo a la desconexión laboral, el mantenimiento del equilibrio entre la vida laboral y personal (López, 2023) y el impacto que todo esto tiene sobre el bienestar laboral. El cual depende también del reconocimiento y el crecimiento profesional y de factores higiénicos como los límites claros entre el trabajo y la esfera personal (Pérez y Fidalgo, 2019). Esa dificultad para desconectarse genera estrés y menor satisfacción en y con el trabajo (García, 2020). De acuerdo con la OMS (2024), un 15% de los adultos en edad laboral presentan trastornos mentales relacionados con el estrés y la sobrecarga de trabajo; pudiéndose aumentar en la modalidad de teletrabajo.

En Colombia, el índice de teletrabajo alcanzó un 0.59 en 2023, según Statista (2024), lo cual significa que, en un rango de 0 a 1, el país ofrece condiciones favorables para el trabajo remoto por la disposición de una adecuada infraestructura digital, ciberseguridad y una situación económica y social estables en la región de América Latina. En el caso de Antioquia, para 2022 se registran cerca de 26.569 personas en modalidad de

teletrabajo, solo superada por Bogotá con 157.417 personas (Cruz, 2022). Esto significa un aumento del 40% respecto a las cifras reportadas en 2021.

Sin embargo, el manejo que se le está dando a los dispositivos móviles, herramientas de teletrabajo y plataformas, está generando problemas en la salud mental de los trabajadores, sobre todo al borrar las barreras que separan la vida laboral de la personal (Mental Health Europe, 2022). Y para los Estados esto ha significado un reto en términos de legislación (Peña y Vidal, 2023). Sobre todo, por lograr la adaptación de las normas aplicables en la modalidad de trabajo convencional a las nuevas maneras de relacionamiento y funcionamiento del teletrabajo (Garicano y De Armiño, 2022).

Las normas de desconexión laboral, como la Ley 2191 de 2022 (Congreso de Colombia, 2022), surgen como un derecho para proteger la salud mental de los trabajadores frente a la injerencia, algunas veces sutil, de las empresas que sobrepasan los límites del ámbito laboral hacia la asignación de funciones, tareas, entregables y demás en el espacio personal y familiar.

Justamente, dicha injerencia de lo laboral en los aspectos personales y familiares puede producir ciertas problemáticas de los teletrabajadores en relación con su bienestar, tales como aislamiento social, fatiga mental e informática, dificultades en el sueño, estrés, ansiedad y posible depresión, enfermedades mentales, ausentismo, incapacidades; lo que sin duda afecta la productividad (Jiménez, 2024; Cabello, 2024).

El bienestar laboral está ligado con el mejoramiento de la calidad de vida personal y familiar, productividad, retención del talento humano, motivación, compromiso, felicidad en el trabajo y niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia (Ministerio de Educación

Nacional, 2009); además reducción de posibilidades, depresión, estrés o ansiedad (Trujillo, 2021).

Los nuevos modelos fundamentados en la flexibilidad exigen que las personas desarrollen habilidades como gestión del tiempo, autonomía y disciplina, ya que al difuminarse o desaparecer la frontera entre lo laboral y lo personal se requiere que la persona se haga cargo de equilibrar y balancear ambos mundos.

Unido a lo anterior, la sensación y disponibilidad casi inmediata, que de manera tenue se va instaurando entre trabajador y empleador, tiene un impacto en las relaciones sociales y familiares (López Ahumada, 2021), en la ocupación del tiempo libre, del ocio y del disfrute personal; lo que termina por impactar en la salud mental de la persona, en su productividad y en la contribución que realiza a la compañía (Rojas, 2023); de ahí que, pensar la desconexión laboral se convierte no solo en un ejercicio ciudadano de derechos, sino en un sistema de autopreservación y equilibrio personal (Cabello, 2024).

Ahora bien, se habla de una relación entre la desconexión y el bienestar, sin embargo, en la región del Oriente antioqueño, con una dinámica de crecimiento en la oferta de empleo mediante la modalidad de teletrabajo, su estudio todavía es incipiente (González y Arboleda, 2020). En el caso de municipios como La Unión, que está inmerso en esta misma tendencia, existe un vacío en la identificación de las personas que acceden a esta modalidad y sus condiciones de bienestar subjetivo, esta afirmación sustentada en la búsqueda de datos bibliográficos de los últimos 5 años (2020- 2025), utilizando palabras claves como desconexión laboral y bienestar subjetivo, juntas y por separado, tanto en español como en inglés, en municipios o ciudades pequeñas, donde no se obtuvieron datos,

mostrando que la mayoría de estos estudios se hacen en grandes ciudades. Añadido a esto, el estudio puede materializar los cambios de las personas y sus estrategias en una localidad pequeña y que, históricamente, ha tenido vocación agrícola hacia el asentamiento de teletrabajadores, similar a lo que ocurre en la región del Oriente antioqueño (Zapata, 2021) o la incursión de los mismos habitantes en esta modalidad. La investigación aporta insumos para la reflexión de la aplicación de ambas categorías en localidades pequeñas y rurales, incluyendo personas que ejercen el rol de cuidadoras para ajustar las políticas empresariales de desconexión en estos contextos particulares.

Por eso, cabe preguntarse: si, según la perspectiva de las personas, ¿existe una relación entre la desconexión laboral y el bienestar subjetivo en lugares diferentes a la ciudad? Y, ¿cómo gestionan su desconexión? Saber esto es importante en la medida en que beneficia a las organizaciones que tienen teletrabajadores, no en ciudades capitales sino en pequeñas localidades, y cómo ellos desde sus experiencias cotidianas gestionan la desconexión laboral y el bienestar para el diseño de políticas y lineamientos más precisos y contextualizados. Así mismo, en el ámbito académico continúa una línea de investigación que, si bien reconoce el derecho a la desconexión como parte de la normatividad colombiana e internacional, avanza en elementos que, según la perspectiva de las personas, son importantes para el mejoramiento de las políticas de bienestar y de desconexión, la atracción de talento humano en la región del Oriente antioqueño que está teniendo un gran dinamismo en su población y aspectos económicos (Zapata, 2021).

Para responder esta pregunta, primero establecimos los elementos que facilitan o dificultan la desconexión laboral y que se relaciona con el bienestar subjetivo de los

teletrabajadores en el municipio de La Unión (Antioquia); segundo, revisamos las consecuencias percibidas de la desconexión laboral sobre su bienestar subjetivo y; finalmente, identificamos las estrategias que usan para gestionar su desconexión laboral.

Con este artículo se espera brindar alternativas para orientar a las empresas locales en posibles ajustes en sus políticas de bienestar laboral, prevención de riesgos psicosociales y cumplimiento normativo del derecho a la desconexión laboral; así como en el campo del desarrollo humano organizacional, marcando una diferenciación con estudios previos que se han centrado en la regulación del derecho a la desconexión (Faz y Malagón, 2021; Motta, 2022; López, 2022; Padilla et al., 2023; Monroy et al., 2024; Varas Marchant, 2024) y con otros que han tratado el tema desde el diseño de políticas de desconexión en las empresas (Bernal, 2022; Piñeros et al, 2023).

### **Desconexión laboral**

La desconexión laboral permite al trabajador recuperarse. Previene fatigas, cansancio y estrés. Para lograrla es necesario dedicar tiempo a actividades personales, familiares, de ocio, de higiene y de socialización. Con esto se reponen energías y establecen límites para no rumiar y/o poder dejar de pensar en asuntos laborales (Colombo y Cifre, 2012).

En la normatividad colombiana, la desconexión laboral es un derecho a no tener contacto con cuestiones relacionadas con el trabajo en horarios por fuera de la jornada (Congreso de Colombia, 2022). Establece un límite legal a la injerencia del mundo del trabajo sobre la propia vida. Permite marcar un distanciamiento psicológico con los asuntos laborales y tener espacios para la recuperación. Esta visión concuerda con la idea

de que la desconexión laboral está pensada para facilitar el goce efectivo del tiempo después del trabajo, y crear un espacio personal, familiar y social (Moreno, 2022).

La legislación de la desconexión laboral en distintos países y la misma construcción del concepto dejan entrever elementos claves para vincular este derecho con el bienestar laboral. En primer lugar, surge como parte fundamental de llegar a la recuperación física y mental de los trabajadores (Colombo y Cifre, 2012), el mejoramiento de la productividad y el disfrute del tiempo libre (Jiménez, 2024). En segundo lugar, abre espacios para mantener relaciones sociales que contribuyan en el bienestar emocional y la salud mental. En tercer lugar, reduce las posibilidades de estrés, ansiedad y manejo de las emociones. En cuarto lugar, estimula la creatividad y el mejoramiento de la concentración. Esto último concuerda con lo planteado por Golden y Eddleston (2020), quienes analizaron cómo el establecimiento de horarios flexibles y la delimitación clara del tiempo laboral contribuyeron a una mayor satisfacción en el trabajo.

### **Bienestar subjetivo**

El bienestar puede ser asumido desde dos perspectivas: la subjetiva y la psicológica. La primera se entiende como algo sensorial, inmediato, y muchas veces efímero. Para Diener (2000), esta posee tres características: a) tiene un carácter subjetivo y personal, b) posee una dimensión global que está basada en la valoración de las diferentes áreas de la vida, c) incluye medidas positivas. A esta forma de bienestar se le asocia con una perspectiva hedónica (Romero et al., 2007). La segunda perspectiva -psicológica-, por su parte, se relaciona con aspectos más internos de cada persona y es más duradera y con una perspectiva eudemónica (Romero et al., 2007).

Dentro de la primera perspectiva, Seliman (2006) considera que el bienestar subjetivo se logra a través de la utilización del potencial de cada persona tanto como sea posible, en todos los campos de la vida. Esto permite alcanzar satisfacción, gratificación y sentido positivo de la propia vida. Considera el bienestar una conquista y realización del potencial de cada persona.

Por otra parte, Lyubomirsky (2008) especifica que el bienestar proviene de la conjunción de tres elementos: genética (que aportaría un 50%), circunstancial (que aporta un 10%) y decisorio (que aporta un 40%). Desde esta posición cada persona puede incrementar sus niveles de bienestar.

Por su parte, el bienestar psicológico depende de cada persona y, en especial, de la forma como valora sus logros, donde se genera un sentido de gratitud consigo mismo, tranquilidad con las acciones realizadas y las decisiones tomadas (Castro, 2009).

Para el propósito de esta investigación se trabajará con la perspectiva subjetiva, lo que implica abordar el problema desde “una amplia categoría de fenómenos que incluye las respuestas emocionales de las personas, la satisfacción con los dominios, y los juicios globales sobre la satisfacción con la vida” (Diener, 2000, p. 277). Esta definición contiene los dos componentes principales del bienestar subjetivo: las respuestas emocionales de las personas y la satisfacción con la vida. La última se define como una evaluación global que la persona hace sobre su vida, comparando lo que ha conseguido, sus logros; con lo que esperaba conseguir, sus expectativas (Diener, 2000).

Así, el bienestar subjetivo es un concepto vinculado con la percepción de las personas acerca de cómo piensan, sienten o experimentan satisfacciones acerca de sus

vidas; con compromisos en actividades que les resultan interesantes, con la evaluación de su vida (Diener, 2000). Esto permite entender una dimensión personal sobre el bienestar, pero también abre posibilidades para comprender otras dimensiones y condiciones que están de manera externa y que impactan en la calidad de vida (Arrieta et al, 2019).

Vale mencionar que, desde la normatividad colombiana, el bienestar laboral alude a las condiciones físicas, psicológicas y organizaciones que influyen en la satisfacción, motivación y equilibrio emocional de los empleados (Decreto 1072 de 2015), lo cual se asemeja a la perspectiva subjetiva, desde la cual se considera que factores como el clima organizacional, la conciliación trabajo-vida y las condiciones ergonómicas lo afectan.

## **Metodología**

### **Diseño**

Investigación cualitativa que busca profundizar en la comprensión e interpretación de la información desde la perspectiva de las personas. Con esto se da voz a los participantes, recogiendo sus opiniones y sentimientos (Hernández et al., 2014).

### **Participantes**

Seis personas con teletrabajo y un experto que hace parte de un universo poblacional de cerca de 50 personas, que se han logrado identificar como teletrabajadores en el municipio de La Unión. Se trata de una muestra por conveniencia, teniendo en cuenta que estas personas:

- Disponen de una relación laboral con una empresa.
- Desarrollar sus labores desde la casa.

- Estan sometidos a una disponibilidad horaria.
- Con acceso a dispositivos electrónicos para el desarrollo de sus labores.
- Con edades entre los 20 y 50 años.
- Representatividad.
- Voluntad de participar en el estudio y firma de consentimientos informados.

Dicha escogencia de seis experiencias de teletrabajadores y un experto se fundamenta en la posibilidad de obtener perspectivas diferentes en cuanto al teletrabajo, por las modalidades de contrato que presentan (directa con la empresa, por prestación de servicios y con una empresa extranjera con sede en Miami); estas mismas personas ocupan diversos cargos en las compañías, pasando por asesoría, administrativo y gestión de proyectos; igualmente, los entrevistados ocupan distintos niveles jerárquicos, cuentan con experiencia en el ámbito del teletrabajo (en promedio 6 años), dos de ellas tienen a su cargo labores en el hogar e hijos que demandan de su atención y cuidado. Así mismo, en seis casos existe una programación por parte de las empresas respecto a unas fechas de entregables y cumplimiento de objetivos.

Como criterios de exclusión se tienen:

- Mayores de 50 años.
- Teletrabajadores móviles, es decir que no tienen un lugar de trabajo establecido.
- Teletrabajadores suplementarios, que asisten dos o tres días a la empresa de forma física.

## Técnicas de recolección de información

La técnica empleada para la investigación es la entrevista (ver anexos A y B), asumida como una conversación acerca de un tema específico que logra recoger impresiones, opiniones, sentimientos, expresiones propias que expresan una experiencia (Hernández et al., 2014).

Esta técnica se plasma en una guía de preguntas que atienden a los objetivos planteados (tabla 1)

**Tabla 1.** *Guía metodológica basada en los objetivos específicos del estudio*

<b>Objetivos específicos</b>	<b>Conceptos asociados</b>	<b>Ruta de acción para cumplir el objetivo</b>	<b>Producto final</b>
Establecer los elementos que facilitan o dificultan la desconexión laboral y su relación con el bienestar subjetivo de los teletrabajadores en el municipio de La Unión (Antioquia)	Bienestar subjetivo, calidad de vida laboral, impacto en la vida personal.	Técnica a): Entrevistas semiestructuradas a trabajadores remotos en La Unión (Anexo A) codificación: Entrevistado 1 (E1) Entrevistado 2 (E2)	Informe que establece los elementos que facilitan o dificultan la desconexión laboral y su relación con el bienestar subjetivo de los teletrabajadores en el

		Entrevistado 3 (E3)	municipio de La
		Entrevistado 5 (E5)	Unión (Antioquia)
		Entrevistado 6 (E6)	
		Entrevistado 7 (E7)	
Reconocer las consecuencias de la desconexión laboral en el bienestar subjetivo de los teletrabajadores en el municipio de La Unión (Antioquia)	Desconexión laboral, hiperconectividad, tecnoestrés	Técnica b) Entrevista semiestructurada a un experto (Anexo B) Experto entrevistado (E4)	Matriz de las consecuencias de la desconexión laboral en el bienestar subjetivo de los teletrabajadores en el municipio de La Unión (Antioquia)
Identificar las estrategias de los teletrabajadores para la gestión de la desconexión laboral y su bienestar subjetivo en el municipio de La Unión (Antioquia)	Cultura organizacional, estrategias de gestión del tiempo, políticas de desconexión	Técnica c) Análisis de los elementos encontrados en la entrevista aplicada.	Identificación de prácticas organizacionales que faciliten la desconexión laboral y regular, por ej., el uso de dispositivos tecnológicos.

Fuente: Propia, 2025

### **Análisis de la información**

Para el análisis de la información, se aplica un proceso descrito por Mejía Navarrete (2011), en el cual, se aplica la reducción de datos, categorización y análisis interpretativo. Es decir, se identifican unidades de significado dentro de las respuestas de los participantes que atienden a las categorías descritas en la investigación (bienestar subjetivo, desconexión laboral, estrategias de desconexión). Luego, se realiza un agrupamiento de estos códigos en categorías más amplias que reflejan los temas emergentes del estudio. Este procedimiento permitirá analizar de manera sistemática los testimonios. Esto se hará con una matriz de análisis usando el programa Microsoft Excel.

### **Consideraciones éticas**

Se tiene en cuenta el formato de consentimiento informado de la Universidad EAFIT (Anexo C) y se atienden los siguientes criterios:

- Las personas fueron informadas con antelación de su derecho a participar o no del estudio.
- Firma del consentimiento informado y grabación de las entrevistas.
- Se guarda confidencialidad de las empresas o aspectos laborales que se consideraron por parte de los trabajadores que no podían ser transcritos de manera explícita en el trabajo.
- Se codifican los nombres de los entrevistados.

- Se especifica que el estudio tiene fines académicos y su propósito es aportar al campo del desarrollo humano organizacional, al explorar las percepciones sobre desconexión laboral en una población de teletrabajadores en un contexto regional, lo que ha sido poco explorado en investigaciones anteriores.
- Los resultados podrán traducirse en estrategias o políticas organizacionales de desconexión laboral adaptados a las dinámicas específicas del trabajo remoto en su entorno local.

## **Resultados**

### **Elementos que facilitan o dificultan la desconexión laboral**

Se encontraron cuatro grandes elementos asociados con la desconexión laboral, dos la facilitan y dos la dificultan. Los primeros son: La autonomía y la visión positiva que sobre esto tiene la empresa. Los que la dificultan son las relaciones de confianza que se han tejido en el territorio y el establecimiento de límites propios que generan culpa.

En relación con la autonomía, esta se expresa en la posibilidad de decidir sobre los tiempos, especialmente sobre cuándo dedicarlos a asuntos laborales y cuándo a personales: “me puede permitir a mí poder optar, dada la autonomía y ese trabajo colaborativo, pues tengo que tomar algunos tiempos para algunas oportunidades de formación y de crecimiento profesional, lo cual, pues fortalece mi bienestar laboral” (E2); y también con la organización del tiempo durante la jornada de trabajo, la cual queda en manos del propio teletrabajador “yo saco mi tiempo de desayuno, saco mi tiempo del almuerzo, incluyendo la hecha del almuerzo (E3).

A ver, yo creo que a mí el tema de hablando específicamente de \*\*\*\*\* me permite estar en la casa, digámoslo así comer un poco mejor; o sea, pues tengo como esos espacios como de esas pausas, digámoslo así, activas (E5).

Importante mencionar que esa autonomía hace que las personas perciban que deben hacerse cargo de sus responsabilidades, sin la necesidad de una supervisión constante:

Entonces, yo creo que es por el bienestar que uno siente más confianza y más seguridad con que uno tiene que ser responsable con lo que tiene que hacer, pero tampoco va a tener como esa presión encima o ese estrés de que tiene alguien como vigilándolo (E1).

Así pues, la autonomía es un elemento de la desconexión laboral que sirve para organizar tiempos, planificar el día, cumplir con los entregables o avances en casos de proyectos o tareas, sin el requerimiento de una vigilancia constante.

Unido con lo anterior, la autonomía permite la comprensión de situaciones cotidianas que se pueden llegar a presentar en el hogar o con sus miembros, por ello, los entrevistados señalan que:

Tal vez es por ese lado, que este atendiendo un cliente y pasen esas situaciones, o reuniones con el jefe y sin embargo ellos son conscientes, ellos son muy receptivos, por ejemplo, me dicen no, atienda a la niña primero (E1).

Y yo creo que uno como madre, es muy difícil tener un hijo y dejarlo que otro lo cuide. Entonces, por eso agradezco, el estar trabajando y poderla cuidar y más que tengo ese espacio para llevarla al colegio, para recogerla, para llevarla a hacer las tareas, porque si bien estoy en jornada laboral, uno tiene la responsabilidad de trabajar y la disciplina de cumplir con las actividades y generar resultados, pero así puedo estar como más pendiente de ella, sin descuidar mi trabajo (E2).

Sobre la visión positiva que tiene la empresa se menciona por parte de los entrevistados aspectos que permiten entender que esta posición organizacional facilita la implementación de esta modalidad de trabajo, esta se muestra en los siguientes aspectos:

La primera, de estas se ejemplifica en las transformaciones que están teniendo las organizaciones para delimitar los tiempos de los teletrabajadores. Ellos manifiestan:

La empresa respeta mucho eso, los fines de semana no trabajo, por ejemplo, que uno llegue a recibir una llamada un sábado y de los jefes o que manejo de clientes así, es rara a la vez que tiene que pasar algo que uno diga hay que resolverlo, pero de resto no pasa (E1).

Una mayor conciencia sobre la importancia del trabajo y la vida personal. Sí, tratar de trabajar un poco más eso, tener más conciencia en que también hay una vida personal, familiar y social que hay que tener en cuenta para no generar esas cargas de estrés y demás situaciones que puedan afectar ese tema de desconexión laboral (E2).

También, se muestra cómo se están dando pasos en las organizaciones públicas y privadas para el cumplimiento de la norma de desconexión laboral (Ley 2191 de 2022), aunque se reconoce la complejidad de su aplicación sobre todo con teletrabajadores, contratistas o personas externas a la organización y donde algunas veces no se ha establecido una jornada precisa o unos horarios específicos de atención:

Es un poco complejo manejar como una política de desconexión laboral, dado que en lo público no se maneja, o al menos en los municipios, porque yo trabajo en municipios de sexta categoría y en empresas industriales, comerciales y del Estado, y no se tiene como muy fortalecido este aspecto en temas de políticas o desconexión laborales o teletrabajo, entonces a veces es complejo que se establezca el cumplimiento por parte de ellos hacia uno como unos tiempos de descanso (E2).

En suma, la visión positiva de las empresas sobre el teletrabajo facilita esta modalidad en tanto limita los tiempos y horarios, se genera una mayor conciencia de las afectaciones en los trabajadores cuando se sobrepasa la esfera laboral y se impone sobre los demás aspectos de la persona.

Dentro de los elementos que dificultan la desconexión laboral se encontraron las relaciones de confianza que se han tejido en el territorio. En la medida en que la familiaridad y cercanía de las personas del mismo municipio facilita que estas se tomen atribuciones para hacer solicitudes de trabajos, entregables o incluso informes verbales en espacios diferentes a los laborales, en sus propias palabras:

La empresa está asentada en el municipio y como todo mundo se conoce, realmente no tiene unas políticas de desconexión, incluso algunas veces hay un cruce entre lo presencial y teletrabajo, pues estando con amigas en el parque, me pasan documentos o me llaman para entregarme encargos que debo atender. En un pueblo como este la gente se acostumbra a que la cercanía conlleva que se puedan transgredir esos límites y entonces, el asunto del horario y los límites que uno mismo maneja no funciona tanto (E7).

Esta afirmación visibiliza un elemento donde las relaciones de confianza que se han tejido en el territorio y de manera más precisa, en un municipio con pocos habitantes, todavía no están claros los límites para lograr plenamente la desconexión, entender la autonomía y el manejo de los tiempos.

Finalmente, otro de los elementos que dificulta la desconexión laboral es el establecimiento de límites propios que generan culpa. Es decir, los teletrabajadores hablaron del inconveniente que presentan en algunas oportunidades para detenerse de sus labores, cambiando los horarios propios para que se dé mayor libertad de hacer sus tareas y

no estén siendo interrumpidos mientras los demás cumplen con su jornada, surgiendo sentimientos de culpa por extenderse y no parar o también por entrar en tiempo de ocio o improductivo, más cuando se hace parte de la compañía en cargos que demandan mayor responsabilidad o atención.

Yo creo que el desafío más grande es cuándo parar, porque honestamente trabajando desde casa lo más difícil es uno parar y decir: ya hasta aquí y mañana sigo, porque yo nunca había sentido eso y se genera un sentimiento de culpa (E5).

### **Consecuencias de la desconexión laboral sobre bienestar subjetivo de los teletrabajadores**

Dentro de este apartado aparecen los siguientes elementos:

- Armonización de los tiempos personales, familiares y sociales.
- Libertad en las actividades del teletrabajador.

Sobre la armonización de los tiempos personales, familiares y sociales se encontró que, para los entrevistados es importante disponer de la modalidad de teletrabajo como una forma de organizar sus tiempos, establecer límites y con esto, aportar en su bienestar. Al respecto los entrevistados manifestaron:

Veo cambios importantes para las empresas y los trabajadores [para la desconexión laboral]. Yo agradezco mucho esta modalidad de trabajo, puedo trabajar y estudiar atender mis actividades personales, además el tema con la familia (E1).

Entonces más o menos trato de almorzar como tipo de dos a tres, que tenga el horario para ir por mi hija a la escuela y así poder cumplir también con mis responsabilidades laborales. Digamos que tengo como una desconexión laboral,

pues almuerzo, continúo con las actividades y me desconecto del trabajo a las cinco de la tarde (E1).

Si no existieran límites claros, el trabajo terminaría absorbiendo mi vida personal (E2).

La Corte Constitucional, en la Sentencia C-383 de 2022, enfatizó que el descanso y el tiempo libre son esenciales para la salud mental y la calidad de vida (E4).

Estas expresiones de los teletrabajadores ponen de manifiesto un elemento donde lograr la armonización del tiempo es necesario con miras al bienestar subjetivo, la desconexión en las horas de alimentación y la organización de la jornada que, en el caso de aquellas que son madres, poder compartir este momento del día con su familia. Se aprecian los límites para que no se termine desdibujando las esferas laboral y personal por estar trabajando desde el hogar y cómo este tipo de elementos contribuye en una mejor calidad de vida, salud mental y satisfacción con la modalidad de trabajo.

La segunda consecuencia enunciada es la libertad en las actividades del teletrabajador:

Pero si uno tiene temas pendientes del trabajo, uno sabe que este tiempo en la mañana lo tiene que recuperar en otro momento ya puede ser por la noche o un fin de semana, aunque rara a la vez, pero puede pasar (E3).

Según lo antes dicho, la desconexión todavía plantea unos desafíos en algunas organizaciones, sobre todo desde la delimitación de horarios, periodos de descanso, pero se evidencian avances significativos en la implementación de la desconexión como factor de bienestar, la disminución de aquellos elementos que pueden convertirse en estresantes y que generen hiperconectividad. Así mismo, en las experiencias reseñadas se detecta que existen cambios en la modalidad de teletrabajo que les ha permitido mayor libertad y

autonomía en la realización de sus actividades cotidianas, familiares y personales, según el criterio de cada uno de los teletrabajadores y una percepción positiva de su forma de trabajo, en comparación con lo anterior, que era de manera presencial e involucraba el desplazamiento a una sede.

### **Estrategias para la gestión de la desconexión laboral y el bienestar subjetivo de los teletrabajadores**

Dentro de este objetivo se buscaron aquellas estrategias, no solo de tipo personal, sino también organizacional que se están aplicando para la gestión del tiempo, la desconexión laboral y el bienestar subjetivo, se encontraron de manera precisa las siguientes que luego se amplían con las palabras de los propios entrevistados:

- Organización del tiempo.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional.
- Superación de imaginarios y creencias respecto al teletrabajo.

En este orden de ideas, la primera estrategia es la organización del tiempo, que implica en algunos casos el inicio antes de la hora pactada o después de ella, pero se subraya que es algo eventual. La entrevistada 3 afirma que:

(...) pues no como tomar el tiempo más temprano, por ejemplo. Yo empiezo horario a las ocho de la mañana y si debo hacer alguna actividad que tengo que terminar, que por temas de tiempo no pude hacerlo, pues empiezo a las seis de la mañana a las siete (E3).

Otra de las estrategias es la organización semanal de actividades, reuniones y entregables

También trato de que dentro de dicha jornada laboral se maneje un horario flexible, que me permita a lo largo de esta jornada distribuir las diferentes tareas, respetando algunos plazos entre tareas y unos objetivos para cumplir con los propósitos de cada una de ellas y poner trabajos como por proyectos (E2).

Se plantean nuevas formas de monitorear el cumplimiento de tareas asignadas o el diseño de aplicaciones que garanticen la desconexión de los trabajadores y la conciliación del mundo familiar y laboral.

Digamos uno reportar horarios o que el mismo computador como que reporte esos horarios para que ellos sepan que uno está trabajando más tiempo porque quizás a veces ni se dan cuenta (E3).

Para uno de los entrevistados se sugiere la consolidación de una cultura organizacional y liderazgo para la aplicación efectiva de la política de desconexión laboral:

En algunas industrias se mantiene la expectativa de disponibilidad constante. Y la falta de liderazgo consciente, con directivos que no aplican políticas de desconexión laboral, en el cual, se normaliza la hiperconectividad, donde la cultura laboral en muchas empresas sigue premiando la disponibilidad 24/7 (E4).

Surge la apropiación de las herramientas de la inteligencia artificial como mecanismos para ejecutar tareas repetitivas y aprovechar estas tecnologías como medios de agilizar los procesos, pero también con el riesgo de que tengan un inadecuado uso.

Pues yo creo, por ejemplo, una de las tendencias que tenemos es todo el tema de la inteligencia artificial, que podrían venir sistemas que tenderían a automatizar mucho las actividades, especialmente, las actividades repetitivas y eso disminuiría mucho el tema de la carga laboral, aportando significativamente a que el personal se pueda desconectar en los tiempos establecidos (E6).

El manejo y la regulación de la inteligencia artificial (...) que son muy buenas, pero deben ser bien utilizadas (E7).

Sumada a las anteriores, el entrevistado 4 referencia como estrategias para la gestión de la desconexión laboral, la superación de imaginarios respecto a la presión sobre el trabajador como un factor de productividad, en tanto se considera que entre más atento y disponible se encuentre la persona, mayor será su productividad y compromiso con la compañía: “La implementación efectiva de la desconexión laboral requiere un cambio en la mentalidad de las empresas, especialmente en sectores con alta carga laboral” (E4).

Finalmente, se acentúan los beneficios de las estrategias para la gestión de la desconexión laboral y alcanzar el bienestar subjetivo de los teletrabajadores desde una articulación de los aspectos familiares y laborales (E6), siendo notorio en el caso de tener hijos, el impacto positivo y de bienestar subjetivo que brinda esta modalidad, añadido a la comodidad que ofrece el hogar y la cercanía con sus seres queridos (E7); donde se subraya la adecuada distribución del tiempo, la organización, la superación de imaginarios en las compañías respecto a la posible baja productividad de la persona que trabaja desde casa (E4) y la importancia de fortalecer un liderazgo consciente en los directivos.

## **Discusión**

El objetivo de este estudio fue explorar la relación entre desconexión laboral y bienestar subjetivo de teletrabajadores del municipio de la Unión, indagando primero por elementos que facilitan o entorpecen esa desconexión, luego por los efectos en el bienestar subjetivo y finalizando por revisar las estrategias que usan las personas para desconectarse. Todo desde la perspectiva de las personas

En primera instancia, los teletrabajadores mencionaron como elementos que la facilitan: la autonomía y la visión positiva que sobre esto tiene la empresa. Estos aspectos fueron mencionados por Echavarría y Manrique (2020) como parte de las ventajas del teletrabajo, pues la autonomía brinda la posibilidad de una gestión del tiempo personal que abre espacios para otras actividades, cumplimiento de tareas en el hogar, y no tanto en los desplazamientos.

Así mismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) señaló que el teletrabajo es una nueva práctica que ha impactado en las personas para que desarrollen sus actividades desde sus hogares, mediante el uso de plataformas, aplicaciones y otras herramientas tecnológicas, proporcionando más libertad, menores tiempo de desplazamiento, flexibilidad, bienestar social y mejores oportunidades para conciliar vida familiar y laboral. Además, la visión positiva de las empresas sobre el teletrabajo muestra aperturas de estas organizaciones a esta modalidad y la superación de barreras que otros estudios han establecido como limitantes del teletrabajo, sobre todo, desde la resistencia de las organizaciones a su implementación y la necesidad de supervisión constante (Viviel, 2023).

Además, los entrevistados concordaron en valorar la desconexión laboral en las horas de alimentación y la organización de la jornada de trabajo, en el caso de aquellas que son madres, poder compartir este momento del día con su familia. Lo anterior aparece como uno de los factores motivacionales (independencia laboral) que producen satisfacción desde la teoría de (Herzberg, 1959, citado por Pérez y Fidalgo, 2019), similar a la caracterización

del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia (2022) de esta población y las ventajas que reseñan dentro de esta modalidad.

Se aprecian los límites para que no se terminen desdibujando las esferas laboral y personal por estar trabajando desde el hogar y cómo este tipo de elementos contribuye en mejor calidad de vida, salud mental y satisfacción con la modalidad de trabajo. Asuntos concordantes con los expuestos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia (2022) en cuanto a los beneficios del teletrabajo representados en ahorro de tiempos de desplazamiento, mejoramiento en la calidad de vida, aumento de la productividad, mayor motivación, autonomía e independencia, entre otros aspectos que fueron encontrados en las respuestas de las personas entrevistadas y donde se resalta la capacidad de sentir mayor bienestar laboral bajo esta forma de trabajo.

Sumado a lo anterior, las siete experiencias son de trabajo autónomo, es decir, se desarrolla totalmente en el domicilio del teletrabajador y esto se sitúa con la tendencia creciente en el país, donde el 53.7% presenta esta modalidad (Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia, 2022). También el rango de edad de los teletrabajadores de la muestra está dentro de la caracterización nacional, ya que oscila entre los 25 y 35 años. Sin embargo, surgieron respuestas vinculadas con dificultades para la desconexión laboral, tales como las relaciones de confianza entre las personas del territorio que propician que no tengan los límites tan claros en cuanto a su práctica cotidiana y se termine por invadir espacios personales con asuntos laborales en lugares y horarios que no corresponden; así mismo con la propia dificultad como teletrabajador para detenerse de las labores, sintiendo culpa o remordimiento por hacerlo. Ambos elementos fueron tratados por

Neffa (2021) al estudiar la naturaleza, significado e implicaciones del teletrabajo, mostrando que en localidades pequeñas se suma con la debilidad en infraestructura y los vínculos con la comunidad, que, en algunos casos, es una alternativa para favorecer entornos más enriquecidos que aquellos formados en las oficinas.

Respecto a las consecuencias de la desconexión laboral, en el bienestar subjetivo se encontraron la armonización de los tiempos personales y familiares, y la libertad en las actividades como teletrabajador. Estos hallazgos fueron concordantes con el estudio de Cabello (2024) para la creciente preocupación en las empresas frente al incremento de los niveles de estrés, angustia y pérdida del equilibrio entre el trabajo y el descanso, entre lo personal y lo laboral, donde las herramientas de planificación y organización minimizan los impactos negativos del teletrabajo en la vida personal y abren nuevas posibilidades en la armonización entre bienestar laboral, desconexión y productividad. También la libertad en las actividades se vinculó con las orientaciones de la OIT (2019) respecto al descanso y la desconexión laboral como la posibilidad de integrar aspectos personales, familiares y laborales durante la jornada y que esto repercute en una mayor satisfacción, productividad y bienestar.

También concuerda con la teoría del tecnoestrés (Ragú-Nathan et al., 2008), en la cual sostiene que la hiperconectividad laboral puede generar agotamiento y ansiedad en los empleados, con los hallazgos de Weber y Vargas (2021), que indican que las empresas con políticas de desconexión laboral reportan mayores niveles de satisfacción y retención de empleados. Los participantes resaltan que la desconexión laboral es clave para establecer límites entre su vida personal y el trabajo, reduciendo el estrés y facilitando su bienestar.

Igualmente, se encontró que la desconexión laboral se convierte en un factor clave en el bienestar subjetivo, esto se enlaza con lo estipulado en la Ley 2191 de 2022 cuando habla de no incurrir en prácticas por parte del empleador por fuera de la jornada ordinaria o máxima legal de trabajo, en horarios, por fuera de esta, ni vacaciones o descansos, facilitando con ello el bienestar y la recuperación de los trabajadores.

Como parte de las estrategias para la gestión de la desconexión laboral y el bienestar subjetivo de los teletrabajadores se concretaron en la importancia de la organización y gestión del tiempo, aspecto que ya se vislumbró desde el trabajo de Estagnasié (2023), en el cual, las personas que están bajo esta modalidad usan bloqueadores de tiempo, aplicaciones que miden el tiempo y marcan límites, elaboran rutinas e incluso rituales para la asignación de los tiempos y la superación de las tensiones a través del etiquetado de las temporalidades, es decir, clasificando las horas destinadas a determinada actividad, bien fuera personal, laboral o social.

Los hallazgos reportados en cuanto a la importancia del fortalecimiento de la cultura organizacional en la modalidad de teletrabajo, y que los líderes apliquen los principios de la normatividad para la desconexión laboral se vinculan con el estudio de Gartner (2022), que resalta la importancia de cambiar las actitudes de los líderes en las compañías para entender que los teletrabajadores tienen hasta un 25% de mayor vinculación con la cultura organizacional, se dispone de más tiempo para profundizar en las labores y hacer de la cultura empresarial, no un añadido, sino parte integral de sus funciones, que se refleja en los productos entregados, en la participación de los procesos de mejora y en la búsqueda de nuevas oportunidades de crecimiento.

En línea con lo anterior, los teletrabajadores manifestaron la importancia de la superación de imaginarios y creencias respecto al teletrabajo como algo que es demasiado libre y, por ende, no permite la vigilancia y disminuye la productividad, pero el mismo Gartner (2002) señala que sucede todo lo contrario, sus investigaciones evidencian el elevamiento de la productividad hasta en un 37%, similar a los hallazgos de Bal y Bulgur (2023), que hablan de nuevos modelos de teletrabajo y los retos para las personas y organizaciones, destacando la necesidad de adaptarse a estos desafíos, cambiar las creencias y hacer un monitoreo no invasivo, que minimice las preocupaciones en las compañías y cree más lazos de confianza en la productividad del colaborador.

## **Conclusiones**

La autonomía es un recurso que permite y facilita la desconexión laboral y sus prometidos efectos sobre el bienestar. Pero requiere que se creen políticas de desconexión laboral que sean aplicables en los distintos contextos y que no sean solo un requisito normativo, ya que no podrían verse reflejados los efectos deseados en las personas.

Así mismo, cuando las empresas tienen una visión positiva sobre la desconexión, constituye un facilitador clave para su implementación, este se convierte en un elemento que proporciona su aplicación en los entornos laborales y brinda una mayor confianza en las personas para la organización de sus tareas y tiempos, con lo cual se pudo concluir la importancia que tiene para el logro de la desconexión laboral y el bienestar subjetivo.

Como parte de los elementos que problematizan la desconexión laboral y el bienestar subjetivo resaltaron el establecimiento de límites propios que generan culpa en los teletrabajadores, de lo cual se puede concluir la importancia de fortalecer la valoración de

su quehacer y la protección de los tiempos personales, familiares y sociales como parte del bienestar subjetivo y la búsqueda de la desconexión.

Junto con esto, resultó interesante ver un fenómeno que dificulta la desconexión y no es común en las ciudades, pero tal vez sí en los pueblos y los municipios pequeños. Se trata de que la cercanía geográfica entre teletrabajadores de la misma empresa promueve, sin quererlo, encuentros por fuera de la jornada de trabajo, y que es un elemento que entorpece la desconexión, ya que se presta para la solicitud de informes, entrega de trabajos y requerimientos, entre otros. De lo cual se concluye la necesidad de ajustar las políticas de desconexión laboral a realidades locales.

La armonización de los tiempos personales, familiares y sociales, como una de las consecuencias de la desconexión laboral, permitió concluir que la organización de la jornada y el establecimiento de límites para la alimentación, espacios de cuidado y otros surgidos en el día, facilitan que no se terminen desdibujando las esferas laboral y personal por estar trabajando desde el hogar y cómo este tipo de elementos contribuyen en una mejor calidad de vida, salud mental y satisfacción con la modalidad de trabajo.

Otra de las consecuencias de la desconexión laboral fue la sensación de libertad en las actividades del teletrabajador, de ello, se puede concluir que, aunque existe una normatividad que protege este derecho, su aplicación práctica varía entre organizaciones. Los trabajadores gestionan esta tensión mediante estrategias personales, pero se valoran los avances que se están dando que impactan en el bienestar subjetivo, la cercanía de la familia, posibilidad de acompañar, cuidar y compartir con los hijos y la superación de imaginarios todavía presentes en algunas compañías respecto al teletrabajo y la baja productividad.

Finalmente, se identifican estrategias prometedoras tanto a nivel individual como organizacional, tales como la organización del tiempo, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la superación de imaginarios respecto al teletrabajo, pudiéndose concluir que, la existencia de políticas explícitas, la formación en liderazgo consciente y el uso de herramientas digitales de gestión del tiempo aparecen como claves para implementar una cultura organizacional centrada en el bienestar.

Este trabajo podría servir de base para que empresas locales diseñen protocolos de desconexión ajustados a su realidad. Asimismo, futuras investigaciones podrían explorar estas dinámicas en otros municipios intermedios, o comparar la desconexión en teletrabajo, versus modalidades híbridas.

## Referencias

- Arrieta, E., Cabarcas, M. & Rodríguez, C. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso Barranquilla. *Adgnosis*, 8(8), 73-90
- Bal, Y. & Bulgur, N. (2023). Trabajo remoto: un cambio de paradigma en el lugar de trabajo moderno y su impacto en la fuerza laboral. En: *Mejorar el compromiso y la productividad de los empleados en la fuerza laboral multigeneracional pospandémica* (págs. 374-391). Multigenerational workforce
- Banco Mundial. (2023). Digital Progress and Trends Report. Avances y tendencias digitales. <https://www.bancomundial.org/es/news/immersive-story/2024/03/05/global-digitalization-in-10-charts>.

Bernal, N. (2022). El derecho a la desconexión digital laboral en Colombia.

Conceptualización, Desarrollo y percepción en el territorio nacional colombiano; una aproximación teórico- jurídica. [Trabajo de maestría, Universidad Nacional de Colombia] Bogotá, repositorio institucional.

Cabello, A. (2024). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Lan Harremanak*, 50, 125-147. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25190>

Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 43-72

Colombo, V. & Cifre, E. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo. Una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del psicólogo*, 33(2), 129-137

Congreso de Colombia. (2008). Ley 1221. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá, diario oficial 47.052. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Congreso de Colombia. (2021). Ley 2088. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Bogotá, diario oficial 51.672. [https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS\\_COMPLETOS/7\\_L\\_EYES/LEYES%202021/Ley%202088%20de%202021%20\(Trabajo%20en%20casa\).pdf](https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/7_L_EYES/LEYES%202021/Ley%202088%20de%202021%20(Trabajo%20en%20casa).pdf)

Congreso de Colombia. (2022). Ley 2191. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral. Bogotá: Diario Oficial

Corte Constitucional de Colombia. (2022, 2 de noviembre). Sentencia C-383. Magistrado Hernán Correa Cardozo. Bogotá: La Corte.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=143557>

Cruz, J. (2022, 31 de marzo). Teletrabajo en Colombia, dos años después de la pandemia. Universidad de Antioquia. <https://bit.ly/3XDmsCD>

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43

Domínguez, R. & Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679

Echavarría, A. & Manrique, J. (Editores) (2020). *Trabajar desde casa: posibilidades y desafíos*. Medellín: Cesla.

Estagnasié, C. (2023). Trabajando el tiempo: Prácticas de autogestión del tiempo de los trabajadores remotos. En: *La organización como tecnología del tiempo, poder y política*. Cambridge University Press

Faz, O. & Malagón, D. (2021). La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 56 (161), 541-570

Garicano, A. & De Armiño, J. (2022). Retos legales del teletrabajo internacional. *Documentación laboral*, 124(3), 99-120

- García, O. (2020). La desconexión digital como garante del bienestar laboral. Cielo laboral.com. [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/12/garcia\\_noticias\\_cielo\\_n11\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/12/garcia_noticias_cielo_n11_2020.pdf)
- Gartner, J. (2022). Revitalizar la cultura en el mundo del trabajo híbrido. *Harvard Business Review*, 22(1), 1-12
- Golden, T. D. & Eddleston, K. A. (2020). Remote work and the work-family interface: The role of work-family conflict and work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 35(6), 647–660. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09616-7>
- González, A. Arboleda, L. (2020). Teletrabajo como modalidad adecuada para el tejido empresarial del Oriente antioqueño: Una aproximación desde la percepción de los estudiantes de FACEA. [Trabajo de grado, Universidad Católica de Oriente] Rionegro, Antioquia, repositorio institucional. <https://repositorio.uco.edu.co/server/api/core/bitstreams/cda1e828-b528-495d-81e8-61b54db44ea1/content>
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6° ed. México: Mc Graw Hill.
- Jiménez, I. (2024). El Trabajo en la Era Digital: Desafíos de la Cuarta Revolución Industrial. Ponencia para el Congreso Internacional de Derecho Laboral y Seguridad Social. Organizado por la Universidad Católica de Oriente. Rionegro, Antioquia, 16 y 17 de abril. <https://cej.org.co/wp-content/uploads/2021/09/Retos-del-Trabajo-en-la-Era-Digital-Ivan-Jimenez-Uribe-1.pdf>

- López Ahumada, J. (2021). Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria. *Estudios Latinoamericanos*, 11(1), 77-88
- López, A. (2023, 27 junio). La evolución laboral en la era digital: desafíos, oportunidades y consideraciones éticas. *Tecnología y negocios*.  
<https://selectnet.selectestrategia.net/reporte/la-evolucion-laboral-en-la-era-digital-desafios-oportunidades-y-consideraciones-eticas/>
- López, S. (2022). El derecho al descanso en la nueva realidad laboral, especial referencia al fenómeno del teletrabajo. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 4(3), 123-143.
- Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad: un método probado para conseguir bienestar*. Barcelona: Ediciones Urano.
- Martínez, J. Rivera, D. (2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *AIBI Revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 77-81
- Matsunaga, M. (2024). Liderazgo transformacional en la era digital. En: *La incertidumbre de los empleados ante la transformación digital*. Universidad Globis.
- Mejía Navarrete, J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones sociales*, 8(13), 277-299
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46(1), 46-74
- Mental Health Europe. (2022). La salud mental en la era digital. Ginebra: Unión Europea.  
<https://www.mhe-sme.org/wp-content/uploads/2023/04/LASALU2.pdf>

- Ministerio de Educación Nacional. (2009). *Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente*. Bogotá: El Ministerio.  
[https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204\\_archivo\\_pdf\\_guia\\_programa.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf)
- Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia. (2022). Sexto estudio de percepción y penetración en empresas privadas de Colombia. Bogotá: MinTIC. [https://www.teletrabajo.gov.co/814/articles-276348\\_recurso\\_1.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/814/articles-276348_recurso_1.pdf)
- Monroy, S. Robayo, D. & Lotero, D. (2024). Desconexión Laboral: Perspectivas y Reflexiones sobre su Implementación en Colombia. Ley 2191 de 2022. *Signos, investigación en sistemas de gestión*, 16(2), 274-292.  
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/10088/8518>
- Moreno, A. (2022). La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 8(1), 111-138
- Motta, F. (2022). Derecho a la desconexión laboral digital en el marco del derecho laboral. *Revista IUSTA*, 56(1), 113-133
- Neffa, J. (2021). Naturaleza, significación e implicancias del teletrabajo. *Praxis Psy*, 35(1), 6-26
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_712531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina. Santiago de Chile: la OIT.

<https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-destaca-la-importancia-de-reexaminar-normativas-y-modalidades-de>

Organización Mundial de la Salud. (2022). La salud mental en la era digital. Utilizando como brújula un abordaje psicosocial basado en los derechos humanos.

<https://www.mhe-sme.org/wp-content/uploads/2023/04/LASALU2.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2023, 21 de febrero). Estrés. Temas de salud.

<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Organización mundial de la salud. (OMS) (2024, 2 de septiembre). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Padilla, M. González, G. & Hernández, J. (2023). Teletrabajo y desconexión laboral: un enfoque comparative entre el derecho internacional y Colombia en busca del equilibrio de los trabajadores. En: Seguridad y salud en el Trabajo, aportes multidisciplinarios. Barranquilla: Corporación de Educación Superior

Peña, D. Vidal, A. (2023). La desconexión laboral y el acoso laboral. Revista Jurídica

Mario Alario D'Filippo, 15(29), 126-146. <https://doi.org/10.32997/10.32997/2256-2796-vol.15-num.29-2023-4231>

Pérez, J. Fidalgo, M. (2019). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.

Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.

<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>

- Piñeros, D. Turriago, I. & Espinosa, C. (2023) Análisis de los lineamientos de la desconexión laboral y sus efectos en la salud y el bienestar de los profesionales de las ciencias contables y las organizaciones. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia] Villavicencio, repositorio institucional.
- Presidencia de la República. (2015, 26 de mayo) Decreto 1072. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá: Diario Oficial. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Ragú-Nathan, T. Tarafdar, M. Nathan, R. (2008). Las consecuencias del tecnoestrés para los usuarios finales en las organizaciones: desarrollo conceptual y validación empírica. *Investigación en sistemas de información*, 19(4), 417-433
- Rojas, I. (2023). Tecnoestrés y desconexión digital. [Trabajo de maestría, Universidad de la Laguna]. Laguna, España: repositorio institucional. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/36727/Tecnoestres%20y%20desconexion%20digital..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, A. Brustad, J. & García, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 2(2), 31-52
- Seligman, M. (1999). *Las 3 vías hacia la felicidad*. Barcelona: Ediciones B, S. A
- Seliman, M. (2006). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Ediciones B, S. A
- Statista. (2024, 24 de septiembre) Índice de trabajo a distancia en América Latina en 2023. <https://es.statista.com/estadisticas/1455206/indice-de-teletrabajo-en-america-latina/>

Trujillo, F. (2021). La desconexión digital a lomos de la seguridad y salud en el trabajo.

*Lan Harremanak*, 45(1), 257-275.

Universidad TecMilenio, (2014). Certificado en Fundamentos de la Psicología Positiva.

Recuperado de: <http://bbsistema.tecmilenio.edu.mx/>

Varas Marchant, K. (2024). El impacto de las TIC en los tiempos de trabajo y descanso.

*Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, 13 (1), 1-35. <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2024.74527>

Viviel, J. (2023). Falencias normativas y principales desafíos empresariales del trabajo a

distancia en Colombia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6),

6919-6937. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i6.9210](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9210)

Weber, T. Vargas, O. (2021, 9 de septiembre). El derecho a la desconexión: un análisis de

las prácticas de las empresas. *Eurofound*.

<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/2021/el-derecho-la-desconexion-un-analisis-de-las-practicas-de-las-empresas>

Zapata, A. (2021, 30 de septiembre). Auge de vivienda en el Oriente encareció el costo de

vida. *El Colombiano*, Antioquia. [https://www.elcolombiano.com/antioquia/auge-de-](https://www.elcolombiano.com/antioquia/auge-de-vivienda-encarece-la-vida-en-el-oriente-FK15790522)

[vivienda-encarece-la-vida-en-el-oriente-FK15790522](https://www.elcolombiano.com/antioquia/auge-de-vivienda-encarece-la-vida-en-el-oriente-FK15790522)

**Anexo A. Diseño de instrumento guía de entrevista semiestructurada**

<b>GUIA DE PREGUNTAS</b>	
PROYECTO	LA DESCONEXIÓN LABORAL Y EL BIENESTAR SUBJETIVO EN EL MUNICIPIO DE LA UNIÓN (ANTIOQUIA) DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS
OBJETIVO ESPECÍFICO	<p>Establecer los elementos que facilitan o dificultan la desconexión laboral y que se relaciona con el bienestar subjetivo de los teletrabajadores en el municipio de La Unión (Antioquia)</p> <p>Identificar las estrategias de los teletrabajadores para la gestión de la desconexión laboral y su bienestar subjetivo en el municipio de La Unión (Antioquia)</p>
ENTREVISTADORA	Katherinn Posada Villa
ENTREVISTADO (A)	
FECHA	
HORA DE INICIO	
HORA FINALIZACION	
<b>Conceptos</b>	<b>Preguntas</b>
Contexto Laboral	<p>Entrevistadora: Entendiendo que la desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos (Ley 2191 de 2022, artículo 3) se formulan las siguientes preguntas que buscan caracterizar las condiciones de bienestar laboral y la desconexión laboral en tres experiencias en el municipio de La Unión (Antioquia).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Podría describirme un día típico de trabajo? (Pregunta de descripción)</li> <li>2. ¿Cómo está organizada su jornada laboral? (Pregunta de descripción)</li> </ol>

<p>Bienestar subjetivo</p>	<p>3. ¿Qué aspectos de su trabajo contribuyen a su bienestar? (Pregunta de experiencia)</p> <p>4- ¿Qué acciones concretas implementa su empresa para promover el bienestar de los trabajadores? ¿Cómo las percibe usted? (Pregunta de descripción)</p> <p>5. ¿De qué manera estas acciones impactan su vida laboral? (Pregunta de opinión)</p> <p>6 ¿Cómo maneja la separación entre tiempo laboral y personal? (Pregunta de comportamiento)</p> <p>7- ¿Qué desafíos específicos enfrenta al tratar de separar su tiempo laboral y personal? Deme un ejemplo reciente. (Pregunta de experiencia).</p>
<p>Desconexión laboral</p>	<p>8. ¿Qué estrategias ha desarrollado para manejar estas situaciones? (Pregunta de comportamiento)</p> <p>9. ¿Qué políticas de desconexión laboral conoce en su empresa? (Pregunta de conocimiento)</p> <p>10- ¿Qué mecanismos o herramientas usa la empresa para garantizar el cumplimiento de las políticas de desconexión laboral? (Pregunta de descripción)</p> <p>11. ¿De qué manera estas políticas afectan su trabajo diario? (Pregunta de experiencia)</p> <p>12. ¿Cómo integra sus responsabilidades laborales y personales? (Pregunta de comportamiento)</p>
<p>Políticas Organizacionales</p>	<p>13. ¿Qué situaciones le generan tensión entre trabajo y vida personal? (Pregunta de experiencia)</p> <p>14-Cuando enfrenta estas situaciones, ¿qué emociones predominan en usted? ¿Cómo afectan su desempeño y bienestar? (Pregunta de sentimientos)</p>
<p>Impacto en la vida personal.</p>	<p>15. ¿Qué acciones ayudarían a mejorar la desconexión laboral? (Pregunta de opinión)</p> <p>16- ¿Qué cambios o tendencias cree que influirán en la desconexión laboral en los próximos años? ¿Cómo podrían impactar su bienestar? (Pregunta de opinión)</p>

**Anexo B. Diseño de guía de preguntas de la entrevista para experto**

<b>GUIA DE PREGUNTAS ENTREVISTA A EXPERTOS</b>	
PROYECTO	LA DESCONEXIÓN LABORAL Y EL BIENESTAR SUBJETIVO EN EL MUNICIPIO DE LA UNIÓN (ANTIOQUIA) DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reconocer las consecuencias de la desconexión laboral y la sensación de disponibilidad en el bienestar subjetivo de los teletrabajadores en el municipio de La Unión (Antioquia)  Identificar las estrategias de los teletrabajadores para la gestión de la desconexión laboral y su bienestar subjetivo en el municipio de La Unión (Antioquia)
ENTREVISTADORA	
ENTREVISTADO (A)	Experto
FECHA	
HORA DE INICIO	
HORA FINALIZACION	
<b>Conceptos</b>	<b>Preguntas</b>
Caracterización	Nombre:  Formación académica:  Ámbito de desempeño:  Años de experiencia:
Desconexión laboral	1- ¿Desde su experiencia, ¿cómo ha cambiado la forma en que los trabajadores perciben y ejercen su derecho a la desconexión laboral en el teletrabajo?  2- Además de la ley 2191 de 2022, ¿cuáles considera que son los principales desafíos para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores?

<p>Bienestar subjetivo</p>	<p>3- ¿Considera que la desconexión laboral mejora la armonía y la articulación entre la vida laboral y personal?</p> <p>4- ¿Cuáles son las estrategias más efectivas que han demostrado equilibrar la desconexión laboral con la productividad organizacional? ¿Podría compartir algún caso de éxito?</p>
<p>Políticas Organizacionales</p>	<p>5- Desde su perspectiva, ¿qué factores organizacionales y culturales dificultan la implementación efectiva de la desconexión laboral?</p> <p>6- ¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial relacionados con la falta de desconexión laboral en el teletrabajo?</p> <p>7- ¿De qué manera las organizaciones pueden incentivar la desconexión laboral, la sensación de disponibilidad y la hiperconectividad entre sus colaboradores en el contexto del teletrabajo?</p> <p>8- Si tuviera que recomendar tres medidas concretas para mejorar la desconexión laboral en las empresas, sin afectar la productividad, ¿cuáles serían?</p>
<p>Impacto en la vida personal.</p>	<p>9- Partiendo de la Sentencia C-331 de 2023 que reconoce la desconexión laboral como derecho humano, a pesar de que el empleado fuera catalogado como de dirección, confianza y manejo, ¿qué consecuencias trae en el ámbito empresarial este tipo de decisiones?</p> <p>10- ¿Qué recomendaciones prácticas haría a los trabajadores para establecer límites efectivos en el teletrabajo y reducir el tecnoestrés?</p> <p>11- ¿Cuáles son los retos que plantea la flexibilización laboral en el teletrabajo, en un contexto de hiperconectividad y búsqueda de equilibrio entre la vida laboral y personal?</p> <p>12- ¿Cómo pueden las organizaciones sensibilizar a los líderes y gerentes sobre la importancia de la desconexión laboral sin afectar la cultura de desempeño?</p>

*Anexo C. Declaración de consentimiento informado*

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por la presente, yo, \_\_\_\_\_ identificado(a) como aparece al pie de mi firma, declaro mi consentimiento informado a **LA UNIVERSIDAD EAFIT** para participar en el proyecto **LA DESCONEXIÓN LABORAL Y EL BIENESTAR SUBJETIVO EN EL MUNICIPIO DE LA UNIÓN (ANTIOQUIA) DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS** denominado en adelante como '**EL PROYECTO**'. Manifiesto que he comprendido plenamente la información, los objetivos, las condiciones y las actividades que se llevarán a cabo durante su ejecución.

Reconozco además que mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin repercusiones. Entiendo y acepto que mis datos personales, recogidos durante mi participación en este proyecto, serán tratados con la máxima confidencialidad, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y sus normativas complementarias. Estoy consciente de que mis datos serán utilizados exclusivamente para los fines relacionados con este estudio, y que se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su seguridad y privacidad. Se me ha asegurado que cualquier divulgación de información estará sujeta a protocolos estrictos de anonimato y privacidad, preservando mi identidad y derechos como participante, correspondiente al siguiente Proyecto y Procedimientos:

**Objetivo:** Explorar la relación entre la desconexión laboral y el bienestar subjetivo según la perspectiva de las personas y cómo gestionan su desconexión en el municipio de La Unión (Antioquia).

**Duración:** 3 meses (febrero- abril de 2025)

**Procedimientos:** Aplicación de entrevistas mediante una guía de preguntas que atienden a las categorías previas, que buscan la relación entre la desconexión laboral y el bienestar subjetivo en el municipio de la Unión (Antioquia) desde la perspectiva de las personas.

**Beneficios:** Este estudio busca aportar al campo del desarrollo humano organizacional al explorar las percepciones sobre desconexión laboral en una población de teletrabajadores en un contexto regional, lo que ha sido poco explorado en investigaciones anteriores. Además de esto, los resultados podrán traducirse en estrategias o políticas organizacionales de desconexión laboral adaptados a las dinámicas específicas del trabajo remoto en su entorno local.

**Riesgos:** Revelación de información sensible de las compañías para las cuales se labora. Entiendo que cualquier requerimiento relacionado con el tratamiento de los datos personales y los derechos pueden ser ejercidos serán a través de los canales dispuestos por la **UNIVERSIDAD EAFIT** para el efecto:

- Investigador Principal: Katherinn Posada Villa
- Dirección de contacto: Calle 14 # 13- La Unión, Antioquia
- Email: [ktrinn579@hotmail.com](mailto:ktrinn579@hotmail.com)

Con mi firma constato que he leído y entendido plenamente la información aquí presente y  
que estoy de acuerdo con ella.

La Unión, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

**Firma**

**Nombre**

**Numero de documento**