

EQUILIBRIO VIDA -TRABAJO EN EMPRESAS TECNOLÓGICAS CON MODALIDAD DE
TRABAJO REMOTO. CASO DE ESTUDIO: ALEGRA SOFTWARE, SIMÉTRIKA CREATIVA Y
R-FAST 2025

FRANKLIN MARTIN MCCUBBIN TREJO
LAURA SOFÍA ZAPATA MUÑOZ

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TULUÁ – VALLE
2025

EQUILIBRIO VIDA -TRABAJO EN EMPRESAS TECNOLÓGICAS CON MODALIDAD DE
TRABAJO REMOTO. CASO DE ESTUDIO: ALEGRA SOFTWARE, SIMÉTRIKA CREATIVA Y
R-FAST 2025

FRANKLIN MARTIN MCCUBBIN TREJO
LAURA SOFÍA ZAPATA MUÑOZ

Trabajo de grado para optar por el título de Administradores de Empresas

MsC. Cristhian Andrés Beltrán Zúñiga, Esp.
Director

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TULUÁ – VALLE
2025

Nota de aceptación

Presidente

Jurado

Jurado

Tuluá, abril de 2025

DEDICATORIA

Dedico este logro, principalmente a mis padres Claudia María Muñoz y Rafael Alberto Zapata, por su amor, su apoyo incondicional y por enseñarme con su ejemplo lo que es la perseverancia. A mi hermano Eduardo José por acompañarme en este camino, pero especialmente a mi hermana Ana María por estar siempre conmigo en los días más difíciles. A mi abuela Ana Arbeláez, por cada oración y por su forma tan especial de acompañarme desde la fe y el corazón. También me lo dedico a mí, porque sé lo que me costó llegar hasta aquí. Porque detrás de este logro hay días de esfuerzo y cansancio, noches sin dormir, momentos de dudas y muchos aprendizajes. Este logro es de todos nosotros, porque cada uno, a su manera, fue parte de este proceso.

Laura Sofía Zapata Muñoz

Dedico este proyecto exitoso a mi madre María Trejo, quien ha sido un pilar importante durante todo el proceso formativo universitario y la vida en general, dándome amor incondicional, su apoyo moral y ayudándome a salir adelante con los valores enseñados desde casa, en todas esas noches de insomnio haciendo trabajos de la carrera, a mis hermanos por su apoyo moral y conocimientos prácticos, a todos ellos mis agradecimientos por ser incondicionales y estar ahí para todos mis logros de vida.

Franklin Martín Mccubbin Trejo

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos este logro principalmente a Dios, por darnos la fuerza, serenidad y la fe necesaria para culminar con éxito esta etapa tan importante en nuestras vidas. A nuestras familias por estar siempre presente. A la Universidad del Valle, por su excelencia y formación académica, por brindarnos las herramientas necesarias para crecer tanto personal como profesionalmente. A nuestros profesores, por la dedicación, exigencia y enseñanzas que dejaron en todo este proceso. Y muy especialmente a nuestro director de grado, Cristhian Andrés Beltrán, por su orientación, paciencia y compromiso en cada parte de este recorrido. A todos los que, de alguna manera, hicieron parte de este maravilloso logro, gracias de corazón.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	14
1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1 Formulación del problema	17
1.2.2 Sistematización del problema.....	17
1.3 OBJETIVO GENERAL.....	18
1.3.1 Objetivos específicos	18
1.4 JUSTIFICACIÓN	18
1.4.1 Justificación teórica	18
1.4.2 Justificación metodológica.....	19
1.4.3 Justificación práctica	19
2. MARCO REFERENCIAL	20
2.1 ESTADO DEL ARTE	20
2.2 MARCO TEÓRICO.....	23
2.2.1 Teoría de las Relaciones humanas de Elton Mayo (1930)	23
2.2.2 Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943)	25
2.2.3 Teoría de los Factores de Motivación e Higiene de Herzberg (1959).....	26
2.2.4 Teoría X y Teoría Y de McGregor (1960).....	28
2.2.5 Teoría de las Necesidades de McClelland (1961)	28
2.2.6 Teoría del Equilibrio Trabajo-Vida de Greenhaus y Beutell (1985).....	29
2.2.7 Teoría de los Roles - Modelo de Katz y Kahn (1986)	31
2.2.8 Teoría del manejo del tiempo de Stephen Covey (1989).....	32
2.2.9 Teoría de Bienestar de Warr (1999)	33
2.2.10 Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2000)	34
2.2.11 Teoría del estrés de Jeffrey Pfeffer (2018)	35
2.3 MARCO CONCEPTUAL.....	36
2.4 MARCO CONTEXTUAL	38
2.5 MARCO LEGAL.....	40
2.5.1 Normatividad del trabajo remoto	40

2.5.2	Normatividad del equilibrio Vida-Trabajo	41
2.6	MARCO EMPRESARIAL	43
2.6.1	Empresa 1: Alegra Software	43
2.6.2	Empresa 2: Simétrika Creativa	45
2.6.3	Empresa 3: R-Fast	46
3.	METODOLOGÍA	48
3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	48
3.2	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	48
3.3	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	49
3.3.1	Fuentes	49
3.3.2	Técnicas	50
3.3.3	Validación y confiabilidad del instrumento	50
3.4	HIPÓTESIS INICIALES	52
3.4.1	Hipótesis general	52
3.4.2	Hipótesis nula (H_0)	52
4.	RESULTADOS	53
4.1	DESCRIPCIÓN DE LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO SEGÚN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA, LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y LAS EMPRESAS OBJETO DE ESTUDIO.	53
4.1.1	Trabajo remoto según la Ley	55
4.1.2	Trabajo remoto según las Ciencias Administrativas.	56
4.1.3	Trabajo remoto según las empresas Objeto de Estudio	58
4.2	EVALUACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE TIEMPO, TENSIÓN Y COMPORTAMIENTO DEL EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO EN LAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS OBJETO DE ESTUDIO QUE OPERAN BAJO MODALIDAD REMOTA	61
4.2.1	Dimensión de tiempo	62
4.2.2	Dimensión de Tensión	62
4.2.3	Dimensión de Comportamiento	62
4.2.4	Análisis de la entrevista aplicada a la empresa Alegra Software	64
4.2.5	Análisis de las encuestas aplicadas a las empresas objeto de estudio	67
4.3	FACTORES DEL TRABAJO REMOTO QUE INFLUYEN EN EL EQUILIBRIO VIDA- TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS	93
4.3.1	Dimensión de TIEMPO	93

4.3.2	Dimensión de Tensión.....	98
4.3.3	Dimensión de COMPORTAMIENTO	102
4.4	ESTRATEGIAS QUE PERMITAN A LAS EMPRESAS DEL SECTOR TECNOLÓGICO MEJORAR EL EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO DE SUS EMPLEADOS EN MODALIDAD REMOTA.....	107
4.4.1	Dimensión de TIEMPO.....	107
4.4.2	Dimensión de Tensión.....	108
4.4.3	Dimensión de COMPORTAMIENTO	110
5.	CONCLUSIONES.....	112
6.	RECOMENDACIONES.....	115
7.	ANEXOS.....	116
8.	REFERENCIAS.....	123

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Árbol de problemas.....	17
Ilustración 2. Estado del arte.....	20
Ilustración 3. Teorías relacionadas con la investigación.....	23
Ilustración 4. Teoría de las Relaciones Humanas	24
Ilustración 5. Pirámide de la Jerarquía de Maslow.....	26
Ilustración 6. Comparación de modelos de Maslow y Herzberg	27
Ilustración 7. Las necesidades de McClelland	29
Ilustración 8. Direcciones de conflicto trabajo – familia.....	30
Ilustración 9. Teoría de los roles.....	31
Ilustración 10. Matriz de Covey	32
Ilustración 11. Teoría de la Autodeterminación.....	35
Ilustración 12. Marco Contextual.....	39
Ilustración 13. Logo de Alegria Software.....	43
Ilustración 14. Logo de Simétrika Creativa.....	45
Ilustración 15. Logo de R-Fast	46
Ilustración 16. Cifras de R-Fast.....	47
Ilustración 17. Definición de Teletrabajo.....	53
Ilustración 18. Definición de Teletrabajo según entidades	54
Ilustración 19. Evolución del trabajo remoto en la legislación colombiana.....	56
Ilustración 20. El trabajo remoto a partir de las ciencias administrativas	58
Ilustración 21. El trabajo remoto a según las empresas objeto de estudio	59
Ilustración 22. Incompatibilidad entre la presión del rol trabajo y familia	61
Ilustración 23. Diagrama del modelo de conflicto de roles trabajo-familia	63
Ilustración 24. Estrategia de Tiempo	108
Ilustración 25. Estrategia de Tensión	109
Ilustración 26. Estrategia de Comportamiento	111

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Fiabilidad del Instrumento.....	51
Tabla 2. Metodología	51
Tabla 3. Calificación por dimensiones – Simétrika Creativa	73
Tabla 4. Rango de Calificaciones – Simétrika Creativa	74
Tabla 5. Calificación por dimensiones – R-Fast	81
Tabla 6. Rango de Calificaciones – R-Fast	82
Tabla 7. Calificación por dimensiones – Teletrabajadores varios	89
Tabla 8. Rango de Calificaciones – Teletrabajadores varios	90
Tabla 9. Comparación de la calificación por dimensiones	91
Tabla 10. Rango de Calificaciones – Comparación por dimensiones.....	92
Tabla 11. Factores de la dimensión de tiempo	97
Tabla 12. Factores en la dimensión de Tensión.....	102
Tabla 13. Factores en la dimensión de Comportamiento	105
Tabla 14. Estrategia de la dimensión de tiempo	107
Tabla 15. Estrategia de la dimensión de tensión	108
Tabla 16. Estrategia de la dimensión de comportamiento	110

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Tiempo basado en trabajo que interfiere en familia	67
Gráfica 2. Tiempo basado en familia que interfiere en el trabajo	68
Gráfica 3. Tensión basada en trabajo que interfiere en la familia.....	69
Gráfica 4. Tensión basada en familia que interfiere en el trabajo.....	70
Gráfica 5. Comportamiento basado en trabajo que interfiere en la familia	71
Gráfica 6. Comportamiento basado en familia que interfiere en el trabajo	72
Gráfica 7. Tiempo basado en trabajo que interfiere en familia	75
Gráfica 8. Tiempo basado en familia que interfiere en el trabajo	76
Gráfica 9. Tensión basada en trabajo que interfiere en la familia.....	77
Gráfica 10. Tensión basada en familia que interfiere en el trabajo.....	78
Gráfica 11. Comportamiento basado en trabajo que interfiere en la familia.....	79
Gráfica 12. Comportamiento basado en familia que interfiere en el trabajo.....	80
Gráfica 13. Tiempo basado en trabajo que interfiere en familia	83
Gráfica 14. Tiempo basado en familia que interfiere en el trabajo	84
Gráfica 15. Tensión basada en trabajo que interfiere en la familia.....	85
Gráfica 16. Tensión basada en familia que interfiere en el trabajo.....	86
Gráfica 17. Comportamiento basado en trabajo que interfiere en la familia.....	87
Gráfica 18. Comportamiento basado en familia que interfiere en el trabajo.....	88

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumento aplicado.....	116
Anexo 2. Instrumento original	118
Anexo 3. Fotos de la entrevista de Alegra Software	120
Anexo 4. Entrevista a Alegra Software.....	121

INTRODUCCIÓN

El balance entre la vida personal y profesional se ha convertido en una prioridad en el contexto laboral actual, especialmente en el sector tecnológico donde la implementación del trabajo remoto es cada vez mayor por el uso constante de las TIC. Además, la pandemia del COVID-19 aceleró esta transición, lo que llevó a las empresas a replantear sus modelos operativos (Jackins, 2024). Sin embargo, esta modalidad les ha proporcionado a las organizaciones la flexibilidad de adaptarse de manera más eficiente a las nuevas dinámicas del mercado, pero también; ha presentado algunos desafíos en cuanto al bienestar de los trabajadores, así como en la gestión del tiempo. En un estudio realizado por Microsoft (2022) se demuestra que más del 50% de los empleados priorizan su bienestar, por lo tanto, esto demuestra la importancia de implementar estrategias que fomenten un ambiente laboral más equilibrado y saludable.

Por otra parte, el sector de la tecnología se ha posicionado como uno de los principales motores más importantes de la economía global pero también de los más exigentes, el cual se caracteriza por su constante innovación y por su capacidad de adaptarse rápidamente a las demandas cambiantes del mercado. Este sector abarca una extensa variedad de industrias, que van desde el desarrollo de software y aplicaciones hasta la inteligencia artificial y la ciberseguridad. Según un informe de IFEMA, confirma que la tecnología es un motor fundamental del crecimiento económico, ya que facilita un aumento en la producción y en la eficiencia de bienes y servicios, lo que resulta en una mayor prosperidad. No obstante, la competencia para atraer y retener profesionales altamente calificados ha llevado a las empresas a crear entornos laborales que sean atractivos y que prioricen el bienestar de sus empleados (IFEMA, 2022).

En este trabajo se tomó como objeto de estudio tres empresas del sector tecnológico: Alegra Software, Simétrika Creativa y R-Fast. Estas empresas operan bajo un modelo de trabajo en casa, especializadas en el desarrollo de soluciones tecnológicas y gestión administrativa para pequeñas y medianas empresas, de modo que; estas organizaciones se han consolidado como una referencia en adaptabilidad organizacional. Por lo tanto, este trabajo tuvo como objetivo analizar la influencia del trabajo remoto en el equilibrio vida-trabajo en las empresas tecnológicas a través de una revisión exhaustiva de la literatura existente, estudios de caso y recopilación de datos cualitativos y cuantitativos. A partir de esto, se planteó estrategias que sirven como base para mantener un balance saludable y que son adaptables a las particularidades del entorno tecnológico.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El trabajo remoto ha sido una realidad durante décadas, pero su adopción en el sector tecnológico ha evolucionado de forma significativa en los últimos años y las demandas laborales suelen ser intensas. En el año 1980, compañías pioneras como IBM dieron un paso adelante al permitir que algunos de sus empleados empezaran a trabajar desde casa; trayendo consigo múltiples beneficios, entre ellos, que sus trabajadores tuvieran un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares (Pillalazo, 2018). No obstante, fue en la década de 1990, impulsada por el auge de internet y la globalización, cuando el teletrabajo comenzó a ganar una mayor aceptación.

Esta tendencia se fortaleció aún más durante la pandemia de COVID-19 en el año 2020; cuando empresas como Twitter y Slack adoptaron el trabajo remoto de manera permanente, demostrando que las industrias podían prosperar en entornos cambiantes y modernos (1MIB, 2022). En Colombia, aunque el teletrabajo ya se estaba implementando en diversas organizaciones, después de la pandemia se aceleró su adopción. Como resultado, en el año 2020, más de 209.000 empleados adoptaron esta nueva modalidad de trabajo, lo que representó un aumento aproximado del 71% en comparación con el año 2018, cuando la cifra era apenas de 122.278 (MinTic, 2021).

Sin embargo, la transición al trabajo remoto no ha sido uniforme en sus efectos. Mientras que algunos empleados reportan beneficios como la reducción en el tiempo de desplazamiento y una mayor autonomía, otros enfrentan desafíos relacionados con la falta de límites físicos entre trabajo y familia, afectando significativamente el balance de estos ámbitos (Mullins, 2021). Antes del auge del teletrabajo, los colaboradores contaban con una separación clara entre sus actividades laborales y personales gracias a la estructura fija de las organizaciones. Actualmente, debido a la autonomía y autogestión, establecer límites claros se vuelve una dificultad común, además, muchas personas se han visto obligadas a transformar sus hogares en oficinas (Office Depot, 2024).

Por otro lado, al estar laborando detrás de pantallas y herramientas digitales, las personas pueden sentir una sensación de aislamiento, lo cual puede llevar a preocupaciones importantes en la salud mental y en el sentido de pertenencia al equipo. Además, la sobrecarga laboral y la dificultad para desconectarse pueden llevar al agotamiento físico y a la ansiedad, especialmente cuando no se controla el tiempo laboral y el tiempo personal (Herrera, 2021). Estos y muchos factores más han demostrado la necesidad de replantear estrategias que le permitan a los empleados tener un balance saludable entre la vida y el trabajo en el ámbito tecnológico; demostrando la importancia del bienestar laboral de todos los teletrabajadores.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El trabajo remoto ha cambiado la dinámica de trabajo en diferentes sectores, siendo el sector tecnológico el pionero y uno de los que mayor impacto ha obtenido por esta transición. El sector tecnológico, caracterizado por su alta dependencia de la innovación y la colaboración, enfrenta unas necesidades específicas en este nuevo contexto. A diferencia de otros sectores que pueden operar con mayor flexibilidad en cuanto a la presencia física, las empresas tecnológicas requieren una interacción constante entre equipos para fomentar la creatividad y resolver problemas complejos.

En consecuencia, los desafíos del trabajo remoto han demostrado ocasionar un desequilibrio entre la vida laboral y personal en el sector tecnológico, lo cual se debe a diversas causas que se encuentran interrelacionadas y se han intensificado en los últimos años, especialmente después de la pandemia de COVID-19. Además, las políticas empresariales en muchas organizaciones no están suficientemente orientadas al bienestar integral de los empleados, dejando de lado aspectos esenciales como la salud emocional, física y social (Vargas, 2013). Cuando los empleados perciben que la empresa no invierte en su bienestar, esto genera un ambiente laboral insatisfactorio, lo que se traduce en una menor motivación, una disminución del compromiso y, a largo plazo, en la pérdida de talento.

Una de las principales causas es la difuminación de las barreras entre el tiempo laboral y personal. En muchas empresas, se ha consolidado una cultura de siempre disponible, donde se espera que los empleados estén conectados incluso fuera de sus horarios de trabajo (Seijo, 2024). Esta constante exigencia de disponibilidad genera una presión sobre los trabajadores, ya que tienen que estar disponibles a toda hora para responder correos, asistir a reuniones o abordar tareas urgentes, lo que disminuye sus tiempos de descanso e incrementa el agotamiento físico. “Las largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar (...) puede afectar negativamente la salud mental de los teletrabajadores, causando enfermedades profesionales como el agotamiento físico y mental (burnout)” (OIT, 2020, pág. 1)

Otro factor relevante es la falta de interacción social que experimentan muchos trabajadores remotos. La falta de comunicación cara a cara con los compañeros de trabajo reduce las oportunidades de crear redes de apoyo dentro de la organización, lo que agrava la sensación de desconexión. “Estos sentimientos se traducen en frustración, desconexión de la organización y aumenta la percepción de soledad que pone en peligro el bienestar en el trabajo” (Herrera, 2021, pág. 254). Esta carencia de vínculos interpersonales genera un vacío emocional, que, sumado a la presión del trabajo, eleva los niveles de tensión y fatiga, por lo tanto, afecta el bienestar general de los empleados.

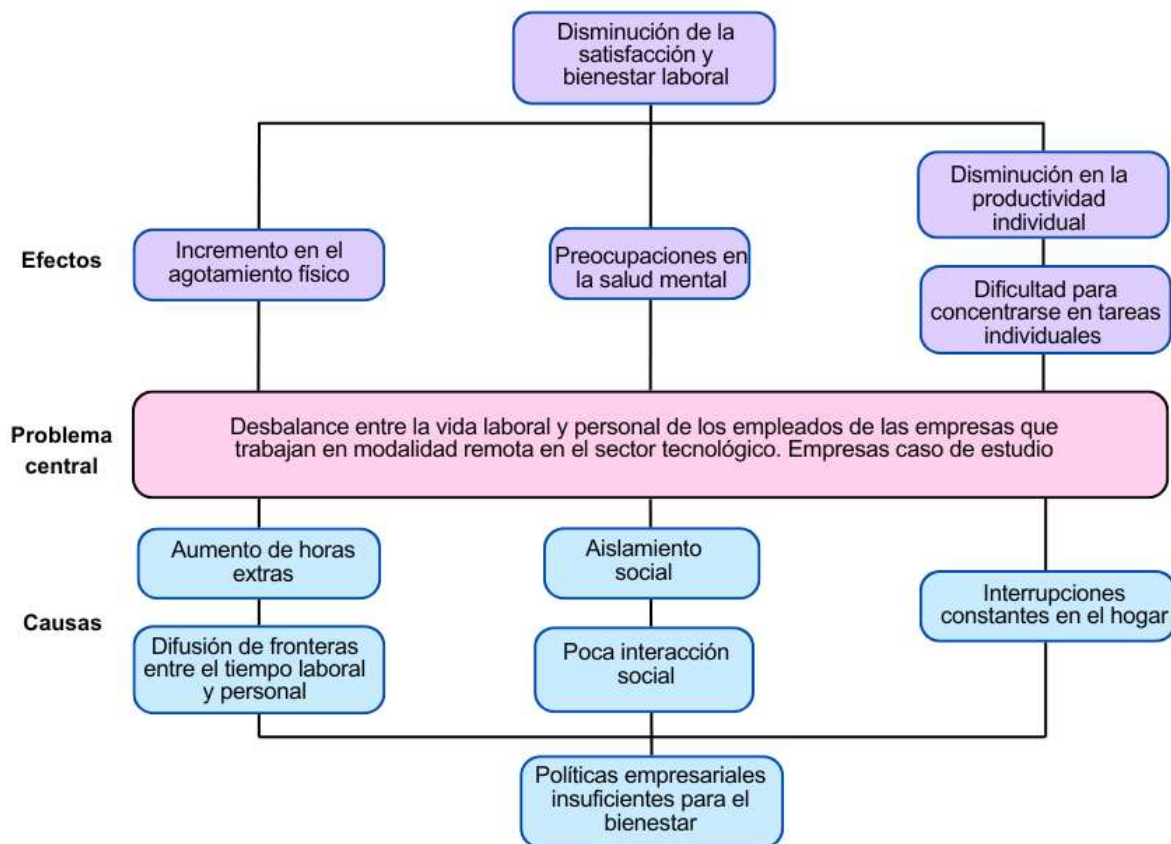
Por último, las interrupciones constantes generadas en el hogar generan distracciones y disminuye la concentración en las responsabilidades laborales, lo que a su vez se traduce en una mejor productividad. “Es importante tener presente que se trata de utilizar como entorno laboral un lugar destinado a la convivencia familiar. Por lo tanto, no está exento de interferencias familiares que pueden influir en el desempeño de las tareas del teletrabajador”

(Herrera, 2021, pág. 262). Además, según la investigación, se mencionó que las interferencias del hogar se deben principalmente al tamaño del núcleo familiar, donde el número de personas que habitan en la casa, provocan una mayor distracción, asimismo, el intercambio de roles incrementa la probabilidad de crear conflictos entre el trabajo y la familia.

A pesar de los retos asociados con el trabajo remoto, como el riesgo de difuminar las fronteras entre la vida personal y profesional, este modelo también ofrece ventajas significativas para las empresas del sector tecnológico. Ha permitido a las organizaciones mantener su operatividad durante situaciones complejas, como la pandemia de COVID-19, mientras que facilita una mayor flexibilidad y el acceso a un talento diverso a nivel global. Como señala una investigación "la modalidad de trabajo remoto ha permitido la continuidad de muchas empresas en contextos difíciles, ofreciendo la posibilidad de adaptarse a nuevas realidades sin comprometer el desempeño organizacional" (Manrique, 2022, pág. 15). Además, Según un informe de Gartner (2023) el 82% de las empresas mencionan que planean que sus trabajadores sigan laborando en modalidad remota gran parte del tiempo, lo que resalta la continuidad del teletrabajo en el futuro laboral.

Aunque algunas empresas han implementado medidas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, la falta de cumplimiento y seguimiento de estas iniciativas continúa siendo un problema. Por lo tanto, es fundamental abordar esta problemática para brindarle a los teletrabajadores la oportunidad de laborar en un entorno adecuado y que, a su vez, se preocupen por el bienestar físico y emocional de ellos, además de tener un mejor balance entre el trabajo y la familia, e incluso, este balance es tan importante que define el éxito en muchas formas de la existencia humana (Remotowork, 2022). Para lograr un equilibrio, es esencial que las organizaciones establezcan políticas que fomenten la desconexión digital, respeten los horarios de trabajo y promuevan una cultura que priorice el bienestar de sus empleados.

Ilustración 1. Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

1.2.1 Formulación del problema

¿Cuál es la influencia del trabajo remoto en el equilibrio vida-trabajo de los empleados de las industrias tecnológicas? Empresas caso de estudio: Alegra Software, Simétrika Creativa y R-Fast.

1.2.2 Sistematización del problema

- ¿Cómo se define la modalidad de trabajo remoto según la legislación colombiana, las Ciencias Administrativas y las empresas objeto de estudio?
- ¿De qué manera influyen las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento en el equilibrio vida-trabajo en las empresas tecnológicas objeto de estudio?
- ¿Cuáles son los principales factores del trabajo remoto que influyen en el equilibrio vida-trabajo de los empleados de las empresas tecnológicas?
- ¿Qué estrategias pueden implementar las empresas del sector tecnológico para mejorar el equilibrio vida-trabajo de sus empleados en modalidad remota?

1.3 OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia del trabajo remoto en el equilibrio vida-trabajo de los empleados de las industrias tecnológicas. Empresas caso de estudio: Alegra Software, Simétrika Creativa y R-Fast.

1.3.1 Objetivos específicos

- Describir la modalidad de trabajo remoto según la legislación colombiana, las Ciencias Administrativas y las empresas objeto de estudio.
- Evaluar las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento en el equilibrio vida-trabajo de los empleados en las empresas tecnológicas objeto de estudio.
- Identificar los principales factores del trabajo remoto que influyen en el equilibrio vida-trabajo de los empleados de las empresas tecnológicas.
- Proponer estrategias que permitan a las empresas del sector tecnológico mejorar el equilibrio vida-trabajo de sus empleados en modalidad remota.

1.4 JUSTIFICACIÓN

1.4.1 Justificación teórica

Se centra en comprender la influencia del trabajo remoto en el balance vida-trabajo desde perspectivas teóricas que se fundamentan en la importancia del bienestar laboral para mantener un equilibrio saludable. Principalmente la Teoría de las Relaciones humanas de Elton Mayo cobra relevancia puesto que a partir de esta filosofía se desprenden otras perspectivas que le dan importancia al ser humano como centro del trabajo y su satisfacción, por ejemplo; La Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (Chiavenato, 2019) y los factores de motivación e higiene de Herzberg (Chiavenato, 2004), porque establecen que la satisfacción de necesidades básicas hasta la de autorrealización, son esenciales para el bienestar y el desempeño de los empleados.

Por otro lado, la Teoría del Balance Trabajo-Vida de Greenhaus y Beutell (1985) es indispensable para justificar este estudio ya que es la base de toda la investigación. Aquí se aborda cómo el trabajo remoto influye en el equilibrio vida-trabajo a partir de tres dimensiones: Tiempo, tensión y comportamiento, donde el entorno familiar influye en el entorno laboral y viceversa. Esta teoría es especialmente relevante en un entorno donde las fronteras entre la vida personal y profesional son más difusas. No obstante, estas; y otras teorías que se verán más adelante, son esenciales para el desarrollo del trabajo y su comprensión. Por lo tanto, estas filosofías han sido seleccionadas porque proporcionan una base sólida para analizar cómo el trabajo remoto puede ser un modelo laboral exitoso siempre y cuando se priorice la satisfacción personal y el desempeño organizacional.

1.4.2 Justificación metodológica

Esta investigación se desarrolló mediante una metodología mixta que se justifica por abordar tanto aspectos cuantitativos como cualitativos. La combinación de estos enfoques permite no solo medir variables como el tiempo, la tensión y el comportamiento, sino también explorar las experiencias y percepciones de los empleados en sus entornos laborales. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario y una entrevista, basados en un instrumento de medición para el equilibrio vida-trabajo. La encuesta proporcionó datos cuantitativos que facilitaron el análisis estadístico y la entrevista permitió una exploración más profunda de las experiencias de esta modalidad. Por lo tanto, se usó un instrumento para medir el equilibrio vida-trabajo, el cual ha sido tomado como referencia de los autores Carlson, Kacmar y Williams (2000) en su escrito “Construcción y validación inicial de una medida multidimensional de conflicto trabajo-familia” el cual ofrece las pautas adecuadas para llevar a cabo este estudio.

1.4.3 Justificación práctica

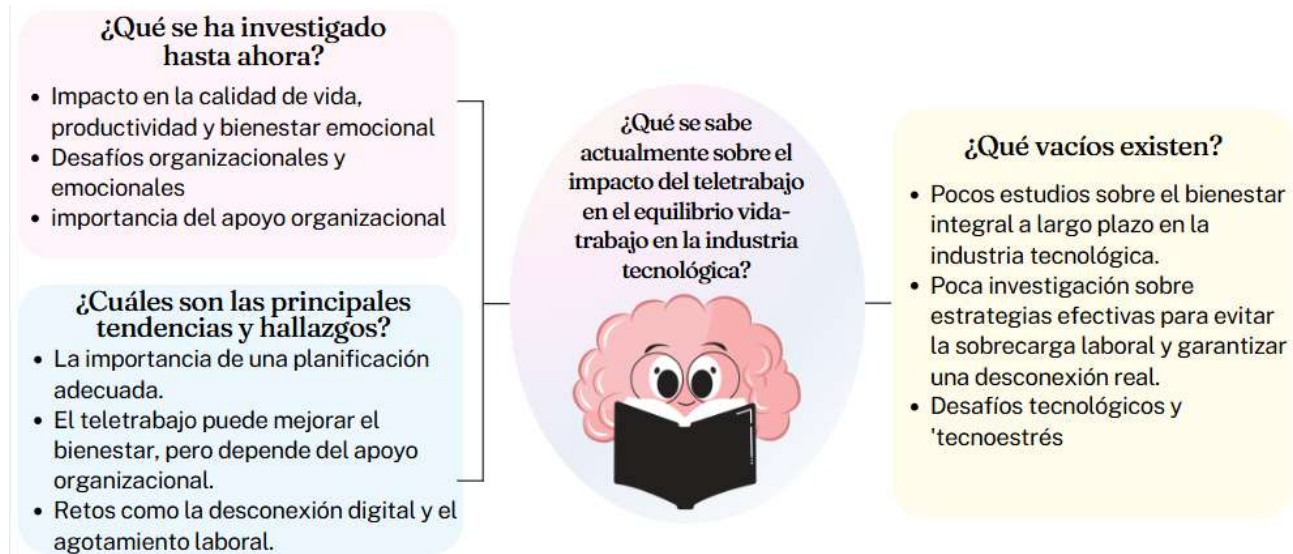
Esta investigación tuvo como objetivo ofrecer recomendaciones prácticas que las empresas pueden adoptar para mejorar la satisfacción y productividad de sus empleados, abordando así las preocupaciones actuales sobre el agotamiento y la desconexión laboral. La implementación de las estrategias basadas en los hallazgos de esta investigación no solo beneficia a las empresas y sus empleados, sino que también fortalece el aprendizaje práctico al poner en acción conceptos académicos. En este contexto, Alegria Software, Simétrica Creativa y R-Fast representaron escenarios ideales para aplicar y evaluar el instrumento seleccionado.

Alegria Software y R-Fast, con su enfoque centrado en el trabajo remoto desde su creación, ha desarrollado políticas específicas para fomentar la salud mental y la colaboración virtual. Por otro lado, Simétrica Creativa ha enfrentado diversos desafíos para equilibrar las demandas individuales de sus empleados. Al tomar estas empresas como referencia, esta investigación busca generar recomendaciones prácticas adaptadas a diferentes realidades del sector tecnológico, permitiendo que otras organizaciones también puedan adoptar las estrategias desarrolladas para optimizar el equilibrio vida-trabajo y mitigar los riesgos asociados al agotamiento laboral.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 ESTADO DEL ARTE

Ilustración 2. Estado del arte



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

La aparición de la modalidad de teletrabajo ha presentado tanto problemas como oportunidades para las empresas tecnológicas. Existen numerosas investigaciones que han abordado el trabajo a distancia, por ejemplo; en el estudio por Ortiz (2016) en Cali, establece que una metodología de teletrabajo bien diseñada puede reducir el estrés laboral y mejorar la calidad de vida, resaltando la importancia de una planificación que permita a los empleados gestionar mejor su tiempo y disminuir el agotamiento. Estos hallazgos fueron relevantes para la investigación, puesto que indican que el teletrabajo puede ser eficaz mientras tenga un marco organizativo que respalde a los empleados, ofreciendo tanto flexibilidad como estructura.

Asimismo, investigaciones como la de Reyes Horcajo (2018) en España y la de Barrera, Cárdenas y Chaves (2020) en Bogotá, muestran que, cuando las empresas proporcionan el apoyo que los empleados realmente necesitan, no hay diferencias significativas entre los trabajadores a distancia y los trabajadores presenciales en lo que se refiere a la satisfacción de vida. Esto significa que el teletrabajo puede brindar buenas condiciones de equilibrio entre vida y trabajo, siempre y cuando haya políticas de soporte desde el punto de vista emocional y organizativo. Esto es algo clave ya que el teletrabajo debe ser abordado de tal forma que también favorezca la salud de las personas.

De este modo, Bernal y Sánchez (2020) también de Bogotá, aportan que las políticas de conciliación familiar son esenciales para encontrar el equilibrio adecuado. Las empresas del sector tecnológico pueden beneficiarse de poner en práctica políticas que brinden apoyo en cuanto a dar respuesta a los requerimientos familiares de los trabajadores, lo que pone de manifiesto una visión completa del balance trabajo-familia. Este planteamiento es coherente con el planteamiento de esta investigación, ya que ve el teletrabajo como una práctica que tiene que ir más allá de la flexibilidad horaria, siendo y constituyendo al mismo tiempo; un completo apoyo al trabajador que lo elige.

Por ejemplo, un aspecto fundamental, es cómo el teletrabajo también afecta la vida cotidiana de los empleados en contextos de alta demanda. En el trabajo de La Rosa Reyes en Cali (2020), los autores subrayan que el teletrabajo puede encontrarse relacionado con el desgaste emocional y el bienestar de los trabajadores si no se les brinda el apoyo adecuado. Esto sugiere que es importante examinar cómo pueden las empresas tecnológicas promover comportamientos que eviten el agotamiento u otras enfermedades relacionadas con la salud mental. De hecho, estos beneficios no sólo permiten mejorar la calidad de vida sino que también pueden mejorar la motivación en un sector tan competitivo como el tecnológico.

Por otro lado, estudios recientes, como el de Jiménez y Ramirez (2021), en Cali demuestran que la flexibilidad del trabajo remoto enfrenta dificultades en cuanto a la desconexión digital, un reto cada vez más relevante en el ámbito tecnológico, que conlleva una tentación por trabajar fuera del horario laboral. Las empresas deben ofrecer límites claros que permitan a los trabajadores desconectarse con la finalización de la jornada, lo cual es un factor clave en las prácticas de la conciliación vida-trabajo, dado que este aspecto hace necesario conocer de qué manera las empresas tecnológicas pueden inculcar prácticas de desconexión efectiva, para que los empleados tengan un ambiente laboral saludable y sostenible en el tiempo.

En contraste, a nivel internacional, González Dorta (2021) hace énfasis en que para alcanzar la verdadera conciliación de vida y trabajo es esencial realizar un trabajo de estructuración explícita dentro de las políticas de teletrabajo. Este tipo de enfoque estructural cobra relevancia en las empresas tecnológicas puesto que, si bien el teletrabajo facilita la autonomía, es insuficiente si a su vez no existen normas y procedimientos para que el trabajador/a pueda organizar su tiempo. Sin esta estructura, el teletrabajo puede producir desbalance, lo cual justifica la necesidad de un enfoque estructural y ordenado en las políticas de teletrabajo.

Otro estudio relevante en el contexto es el de Caicedo Ordoñez (2021) en Cali, ya que refuerza que un ambiente virtual de apoyo mejora tanto la productividad como el bienestar de los empleados. Este hallazgo es significativo para la investigación, pues indica que una cultura de apoyo es esencial en el teletrabajo, especialmente en un sector donde los empleados pueden enfrentar retos de aislamiento. Asimismo, el estudio de Buitrago y Hoyos (2022) en Medellín, manifiesta que el trabajo remoto puede disminuir el estrés cuando la organización tiene una cultura de apoyo y respeta las fronteras personales de cada empleado. Esta afirmación refuerza la importancia de una cultura organizacional que sepa entender y respetar las creencias individuales de los trabajadores. Queda demostrado, gracias a esos estudios que

analizan el teletrabajo, que este depende no sólo de la flexibilidad que ofrece, sino también del apoyo que una organización destina al bienestar integral de sus empleados.

Por otro lado, el estudio de Cordova (2022) en Perú, se enfocó en cómo las compañías de tecnología pueden aplicar tácticas de trabajo remoto que favorezcan el balance entre vida y trabajo sin comprometer la productividad. Este análisis determinó que las políticas que impulsan la independencia del trabajador, unidas al acceso a herramientas tecnológicas apropiadas, promueven un incremento en la satisfacción en el trabajo. No obstante, el estudio de Morales (2022) en Chile, resalta la importancia de investigar políticas de la organización que no solo promuevan la disminución de horas de trabajo, sino también la creación de estrategias complementarias.

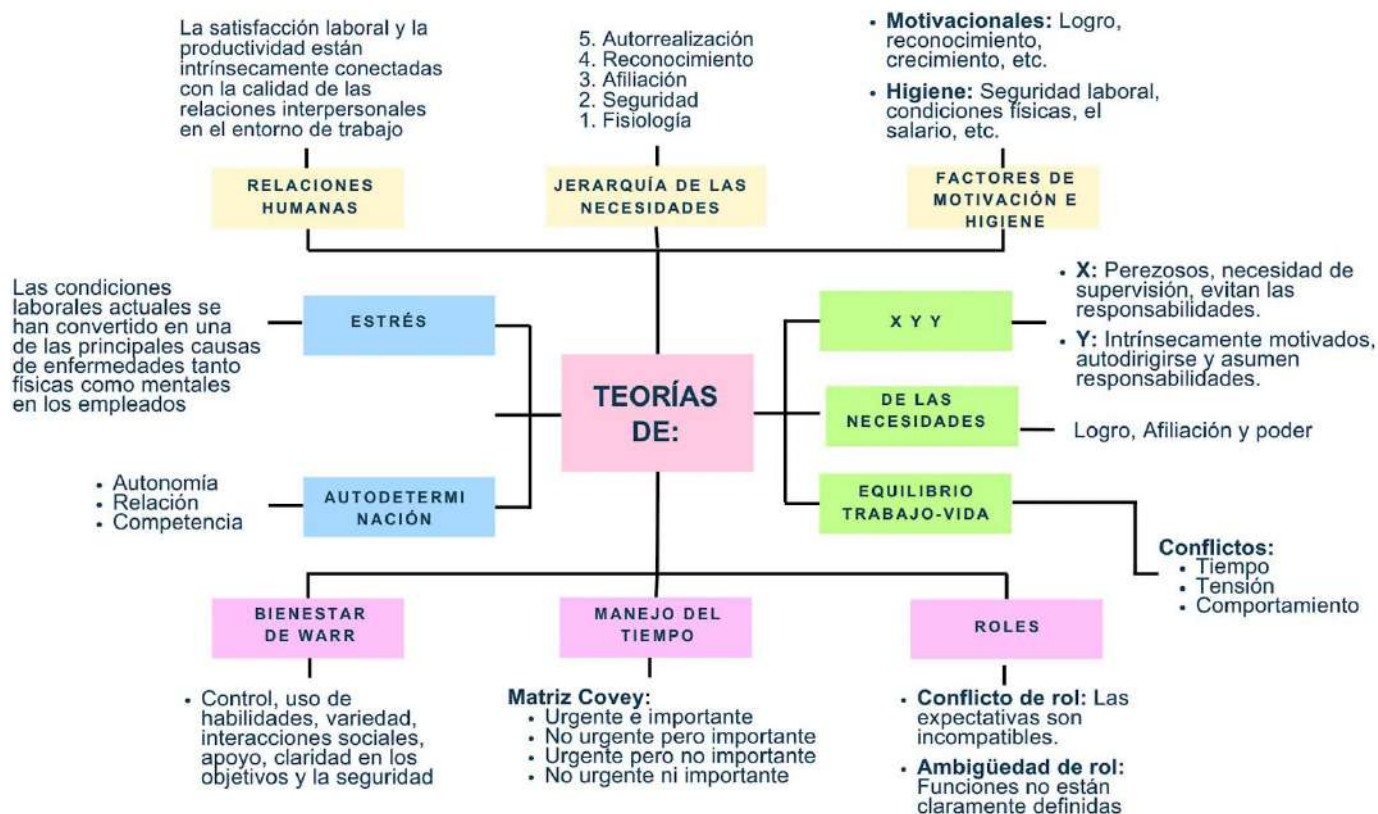
Por último, los estudios de Colorado (2023) y Solórzano (2023) en Cali, ofrecen perspectivas complementarias sobre los efectos del trabajo remoto en diferentes contextos laborales, resaltando elementos tanto organizacionales como personales que afectan la calidad de vida en el trabajo y balance vida-trabajo. Álvaro Colorado se centra en los peligros psicosociales y biomecánicos asociados al trabajo remoto, además del efecto de la implementación de TIC para mitigar estos problemas. Por otro lado, Diana Solórzano resalta como el teletrabajo puede incrementar la satisfacción en el trabajo y la productividad. Sin embargo, también reconoce desafíos específicos para ciertos grupos, como mujeres con obligaciones y responsabilidades familiares y empleados de edad avanzada con problemas en la adaptación a la tecnología.

A pesar de los avances en las investigaciones sobre el trabajo remoto y su impacto en el balance vida-trabajo, se puede decir que aún existen vacíos que pueden limitar una comprensión más completa pero especialmente en el sector tecnológico, ya que como se ha mencionado anteriormente, este sector suele ser un poco complejo por la alta tecnología que demanda. Uno de los principales vacíos es la falta de estudios que analicen el bienestar integral de los empleados a largo plazo, es decir, considerar factores como la salud mental, salud física, la satisfacción laboral, etc. y su permanencia en el futuro, teniendo en cuenta las nuevas exigencias de la tecnología y las horas que se requiere estar frente a una pantalla.

Como consecuencia, este uso intensivo de tecnologías puede ocasionar riesgos relacionados con el “tecnoestrés”, por lo que se vuelve esencial implementar más estrategias efectivas relacionadas con la disminución de la sobrecarga laboral, bienestar u otros factores. El análisis del estado del arte muestra que el teletrabajo ha cambiado significativamente la dinámica del lugar de trabajo, ofreciendo oportunidades tanto a los empleadores como a los empleados. Es posible lograr un equilibrio entre vida y trabajo que promueva el bienestar y la satisfacción personal cuando esta modalidad se implementa con políticas claras y una cultura organizacional que apoye a los trabajadores.

2.2 MARCO TEÓRICO

Ilustración 3. Teorías relacionadas con la investigación



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

2.2.1 Teoría de las Relaciones humanas de Elton Mayo (1930)

La teoría de las relaciones humanas, desarrollada por el psicólogo y sociólogo australiano Elton Mayo representó un cambio significativo en la dinámica laboral al darle importancia a los factores sociales y emocionales de las personas en el entorno de trabajo. A diferencia de las teorías clásicas que veían a los empleados como una simple maquina productiva, Mayo destacó que las interacciones humanas y el bienestar emocional, son factores fundamentales en la motivación y también en el rendimiento de los trabajadores (Chiavenato, 2004).

Este nuevo enfoque básicamente surgió como una respuesta a la deshumanización del trabajo que predominaba en esa época. Por lo tanto, esta teoría dice que la satisfacción laboral y la productividad están intrínsecamente conectadas con la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo. “Entre mayor sea la integración social en un grupo de trabajo, mayor será la disposición a producir” (Chiavenato, 2004, pág. 91) Por lo que esta teoría cobra relevancia en el contexto de trabajo remoto, donde las conexiones humanas enfrentan retos debido a la falta de interacción física y sensación de aislamiento.

El punto más relevante de esta filosofía fueron los experimentos de Hawthorne, realizados entre 1924 y 1932 en la planta de Western Electric Company, California. Estos estudios, que inicialmente tenían como propósito analizar la relación entre las condiciones físicas del trabajo y la productividad, revelaron resultados inesperados: la productividad tendía a aumentar, independientemente de si las condiciones laborales mejoraban o empeoraban. Mayo y su equipo llegaron a la conclusión de que este fenómeno era resultado de la atención especial que los trabajadores recibían durante los experimentos, así como al fortalecimiento de las relaciones sociales (Chiavenato, 2004)

Este descubrimiento resaltó la importancia de factores como el reconocimiento, la pertenencia a grupos y la satisfacción emocional, los cuales tienen un efecto significativo en el desempeño de los trabajadores. Por ende, esta teoría plantea que, para lograr una mayor eficiencia y productividad, las organizaciones deben de priorizar el bienestar social y emocional de todos sus empleados (Chiavenato, 2004). Esto significa crear un ambiente laboral que fomente relaciones positivas y colaborativas, entendiendo que el ser humano es, por naturaleza, un ser social y que su rendimiento se ve influenciado por el contexto interpersonal en el que opera.

En el marco de esta investigación, resulta esencial esta teoría, ya que permite entender como la falta de interacciones cara a cara puede influir en la dinámica social y emocional de los trabajadores y, en consecuencia; en la productividad. Como se ha mencionado anteriormente, el trabajo a distancia limita las oportunidades de interacción, lo que puede afectar la motivación y la satisfacción laboral. Dado que esta filosofía resalta la importancia del sentido de pertenencia y el reconocimiento en los grupos de trabajo, su aplicación en este estudio fue fundamental para comprender y analizar los efectos de la virtualidad en la cohesión de los equipos, la comunicación, y el bienestar emocional de los empleados que trabajan a distancia.

Ilustración 4. Teoría de las Relaciones Humanas



Fuente: Extraído de (tpsearchtool)

2.2.2 Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943)

La teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, desarrollada en el año 1943, propone que las personas están motivadas por cinco niveles de necesidades, organizadas en forma de secuencia en una pirámide de acuerdo con la importancia de la conducta humana (Chiavenato, 2019, pág. 43). Estas necesidades son fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Cuando se logra la satisfacción de la necesidad de cada nivel; le permite al individuo avanzar hacia el siguiente. Esta teoría es relevante en el análisis del bienestar laboral ya que permite comprender las motivaciones de los empleados aun estando en la modalidad de trabajo remoto.

Las **necesidades fisiológicas** se encuentran en el primer nivel de la pirámide jerárquica de Maslow. Estas necesidades representan todos los requerimientos básicos de supervivencia, tales como la alimentación, el descanso, el agua, entre otros (Chiavenato, 2019, pág. 43). En la modalidad de teletrabajo estas condiciones físicas son fundamentales para trabajar de forma eficiente desde casa, por ejemplo, tener un espacio cómodo o un buen tiempo para descansar influye en la motivación y satisfacción del individuo para desempeñarse en su trabajo.

En el segundo nivel de la pirámide, se encuentran las **necesidades de seguridad**. Estas necesidades abarcan la seguridad física, de empleo, de la salud, así como de recursos, entre otras. En el contexto del trabajo remoto, la estabilidad económica y la seguridad psicológica son esenciales debido que los empleados pueden presentar incertidumbre en cuanto a su permanencia en el empleo o el cumplimiento de sus responsabilidades sin supervisión directa. Según el estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), la falta de políticas de seguridad y bienestar en el trabajo remoto genera altos niveles de ansiedad y disminuye el rendimiento de los empleados, resaltando la importancia de implementar medidas que garanticen la estabilidad y bienestar de los trabajadores.

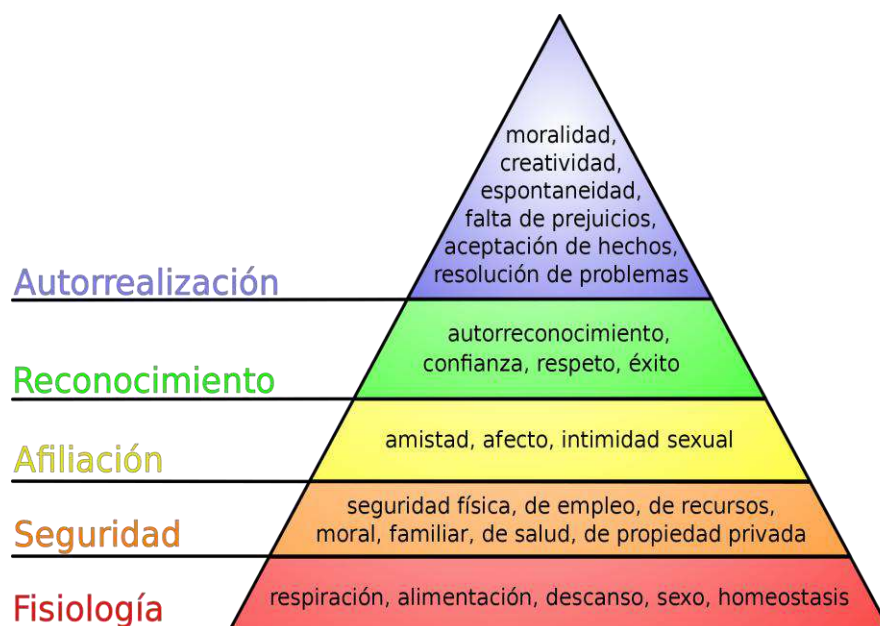
Las **necesidades sociales** las cuales están localizadas en el tercer nivel representan el deseo de pertenencia, amistad y conexión “Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor” (Chiavenato, 2019, pág. 44). Estas necesidades suelen ser complejas en el trabajo remoto, donde los empleados pueden experimentar aislamiento dado a la falta de interacción cara a cara con sus compañeros de trabajo. La comunicación y las actividades de socialización se vuelven factores claves para satisfacer estas necesidades. Un estudio realizado por Buffer (2022) demostró que más del 27% de los teletrabajadores opinan que la soledad es uno de los principales desafíos que ellos enfrentan, esto indica que la interacción social se convierte en una actividad muy importante para el bienestar emocional de los trabajadores bajo esta modalidad.

El cuarto nivel, las **necesidades de estima**, hacen referencia a la necesidad de reconocimiento, respeto y valoración (Chiavenato, 2019, pág. 44). En el trabajo remoto, estas pueden verse comprometidas si el empleado percibe que su esfuerzo pasa desapercibido por la falta del contacto físico con sus jefes y demás superiores de la organización. Asimismo, cuando el empleado sabe que sus esfuerzos son reconocidos y valorados, aumenta su

motivación y lealtad en el trabajo. Las empresas que adoptan el trabajo remoto deben buscar formas de reconocer y celebrar los logros de los empleados de manera visible y constante.

Para finalizar, la **autorrealización** es el último nivel de la pirámide de Maslow la cual representa el deseo del crecimiento personal, autonomía, independencia y desarrollo profesional (Chiavenato, 2019, pág. 44). En el sector tecnológico, esta necesidad se vuelve fundamental porque los empleados valoran más las oportunidades de aprender y asumir desafíos. La modalidad de trabajo remoto puede limitar la supervisión directa, pero también ofrece flexibilidad y autonomía, por lo tanto, puede promover la creatividad de las personas desarrollando más habilidades y tener un impacto significativo (Escalab, 2023), lo que subraya la importancia de brindar oportunidades de desarrollo y aprendizaje continuo para mantener el bienestar de los empleados en modalidad remota.

Ilustración 5. Pirámide de la Jerarquía de Maslow



Fuente: Extraído de (Cuevas., 2024)

2.2.3 Teoría de los Factores de Motivación e Higiene de Herzberg (1959)

La teoría de los factores de motivación e higiene, desarrollada por Frederick Herzberg, se complementa un poco con la teoría de las necesidades de Maslow, sin embargo, esta proporciona una perspectiva única sobre los factores que afectan la satisfacción de los trabajadores (Chiavenato, 2004). Según Herzberg, existen dos tipos de factores en el lugar de trabajo: factores motivacionales y factores de higiene. En primer lugar, el autor destaca que los **factores motivacionales**, como el reconocimiento, el logro, el avance profesional, y las responsabilidades significativas, son los que promueven la satisfacción del individuo, por lo

tanto, estos factores son importantes en el sector tecnológico, debido a que la innovación continúa requiere de empleados motivados y comprometidos. Reconocer logros y facilitar el crecimiento profesional es crucial para la satisfacción en el trabajo remoto (Laya, 2020).

En segundo lugar, Herzberg sostiene que los **factores de higiene**, como la seguridad laboral, las condiciones físicas, el salario y las políticas organizacionales, son factores básicos para el bienestar de los empleados. Llevándolo al contexto del trabajo remoto, la percepción de la seguridad puede verse afectada ya que el entorno de trabajo se traslada al hogar y las líneas entre la vida personal y profesional se desvanecen. Esta teoría también sugiere que, aunque los factores de higiene pueden prevenir la insatisfacción, no generan satisfacción ni motivación, por lo que, para mejorar el equilibrio entre la vida y el trabajo, las empresas deben centrarse más en los factores de motivación que en los factores de higiene.

Por otro lado, Herzberg enfatiza que los empleados pueden experimentar insatisfacción a largo plazo si el trabajo no ofrece oportunidades de creatividad y autonomía, lo que afectaría el desempeño y la productividad (Chiavenato, 2004). Esto es importante en el trabajo remoto, donde los empleados valoran tener control sobre sus tareas y horarios, lo que puede mejorar la satisfacción en el trabajo y, en consecuencia, el equilibrio entre la vida personal y laboral. Esto implica que los factores motivacionales deben ajustarse a las exigencias y necesidades del trabajo remoto, y deben implementar factores de higiene, particularmente en términos de límites claros entre vida-trabajo para disminuir la insatisfacción.

Ilustración 6. Comparación de modelos de Maslow y Herzberg



Fuente: Extraído de (Dovis, 2020)

2.2.4 Teoría X y Teoría Y de McGregor (1960)

La teoría X y la teoría Y fue desarrollada por Douglas, quien se basa en la teoría de la motivación de Maslow con el fin de proponer que la falta de motivación y productividad en el trabajo ocurre porque, una vez satisfechas las necesidades básicas, los estímulos que antes las satisfacían dejan de ser motivadores (Mimenza, 2017). McGregor argumenta que las organizaciones suelen adoptar dos estilos de visiones opuestas sobre sus empleados: La teoría X y la teoría Y.

La teoría X considera que los empleados son por naturaleza perezosos, necesitan ser supervisados y tienden a evitar las responsabilidades (Chiavenato, 2004, pág. 290). Esta perspectiva se fundamenta con un enfoque de supervisión y control, lo cual puede resultar complicado de aplicar en un entorno de trabajo remoto. En este tipo de modalidad, la ausencia de supervisión física puede llevar a los líderes de la teoría X a recurrir a estrategias de gestión.

En contraste la teoría Y, sostiene que los empleados son intrínsecamente motivados, capaces de autodirigirse y pueden asumir responsabilidades si se les brinda la oportunidad (Chiavenato, 2004, pág. 290). En el contexto del trabajo remoto, este enfoque se transforma en un recurso mucho más efectivo para fomentar el bienestar y la productividad. Asimismo, la teoría Y permite que los empleados perciban que tienen el control sobre su tiempo y sus tareas, algo que resulta esencial para lograr un equilibrio entre su vida personal y profesional. Por lo tanto, estas teorías resultan fundamentales para entender de qué manera los enfoques de liderazgo pueden afectar la motivación y el bienestar en el equilibrio entre la vida personal y laboral de los empleados.

2.2.5 Teoría de las Necesidades de McClelland (1961)

La teoría de las necesidades de David McClelland, también conocida como la teoría de las 3 necesidades, sugiere que las personas están motivadas por tres tipos de necesidades principales: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder. En primer lugar, la necesidad de logro se refiere al deseo de superar retos y alcanzar metas; la de afiliación, a la búsqueda de relaciones interpersonales armoniosas; y la de poder, al deseo de influir y controlar a otros (Rodríguez, 2024). Según McClelland, estas necesidades no son innatas, sino que se desarrollan a través de la experiencia y el entorno. En el ámbito laboral, esta teoría ayuda a entender por qué algunas personas se sienten impulsadas por la competencia y la excelencia, mientras que otras valoran más la colaboración y el reconocimiento social.

En el contexto del equilibrio vida- trabajo en empresas tecnológicas remotas, la necesidad del **logro** puede verse un poco afectada en entornos remotos ya que la supervisión directa es limitada y los empleados deben gestionar sus responsabilidades tanto laborales como personales. Por otro lado, en cuanto a la necesidad de **afiliación**, también juega un papel esencial dentro de la dinámica del trabajo remoto, ya que la falta de interacciones presenciales puede generar sentimientos de aislamiento y asimismo afectar el sentido de pertenencia de

los empleados. Por último, la necesidad de **poder** en este entorno puede manifestarse de diferentes maneras, por ejemplo, algunos empleados pueden sentirse empoderados al tener una mayor autonomía en la gestión de sus tiempos y tareas, pero otros pueden sentir una falta de control sobre su entorno laboral debido a la distancia física con la empresa.

En este caso, es fundamental que las empresas reconozcan los logros individuales y colectivos, así como también crear espacios donde los teletrabajadores puedan interactuar con sus compañeros de trabajo y poder fortalecer las redes de apoyo dentro de la organización, y finalmente, también es fundamental que se cuente con una estructura de liderazgo bien definida para la delegación de funciones pero también que sea un liderazgo que brinde confianza y que sea empático en cuanto a la delegación de funciones para no crear una sobrecarga de responsabilidades. De esta forma, los empleados podrán suplir las necesidades de logro, afiliación y poder.

Ilustración 7. Las necesidades de McClelland



Fuente: Extraído de (Ceolevel, 2018)

2.2.6 Teoría del Equilibrio Trabajo-Vida de Greenhaus y Beutell (1985)

La teoría del conflicto entre trabajo y vida personal, desarrollada por Greenhaus y Beutell, parte del supuesto de que los individuos asumen múltiples roles en su vida diaria, siendo los más destacados el rol laboral y el rol familiar o personal. Estos autores sostienen que el conflicto entre el trabajo y la vida personal se presenta cuando las exigencias de ambos ámbitos resultan incompatibles, lo que conlleva a sufrir de estrés y obstaculiza el logro de un equilibrio adecuado. La teoría establece tres tipos principales de conflictos: conflicto de tiempo, conflicto de tensión y conflicto de comportamiento (Greenhaus y Beutell, 1985).

El conflicto de tiempo se produce cuando el tiempo dedicado a uno de los roles impide satisfacer las demandas del otro. **El conflicto de tensión** es otro elemento clave de la teoría y se relaciona con la forma en que el estrés y la presión en el ámbito laboral pueden trasladarse a la vida personal. Y el **conflicto de comportamiento** se refiere a cómo las conductas necesarias en el trabajo pueden interferir con aquellas requeridas en la vida personal. En un entorno de oficina tradicional, estos comportamientos suelen estar claramente definidos; sin embargo, en el trabajo remoto, las expectativas laborales pueden exigir una disponibilidad y actitud que interfieren con el papel familiar o social del individuo.

La Teoría del Balance Trabajo-Vida también sugiere que las **demandas y recursos personales** juegan un papel importante en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Los recursos, como el apoyo de la empresa y las políticas de flexibilidad, permiten a los empleados gestionar mejor sus roles y responsabilidades en ambos ámbitos (Demerouti y Bakker, 2013). En el contexto del trabajo remoto, proporcionar estos recursos es esencial para reducir los conflictos de roles y fomentar un entorno de trabajo equilibrado.

En última instancia, la teoría indica que encontrar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal no solo resulta beneficioso para el empleado, sino también para la organización. Aquellos empleados que alcanzan este equilibrio tienden a mostrar una mayor productividad y lealtad, mientras que los que enfrentan altos niveles de conflicto entre sus responsabilidades laborales y su vida personal pueden verse afectados por el agotamiento y la desmotivación. En el sector tecnológico, donde el trabajo remoto es una práctica común, la teoría de Greenhaus y Beutell proporciona una base sólida para el desarrollo de políticas organizacionales que promueven un equilibrio saludable y minimiza el conflicto de roles.

Ilustración 8. Direcciones de conflicto trabajo – familia

		Trabajo que interfiere con la familia	Familia que interfiere con el trabajo
		Basado en el tiempo Trabajo que interfiere con la familia	Basado en el tiempo Familia que interfiere con el Trabajo
Formas de conflicto trabajo-familia	Tiempo		
	Tensión	Basado en la tensión Trabajo que interfiere con la familia	Basado en la tensión Familia que interfiere con el Trabajo
	Comportamiento	Basado en el comportamiento Trabajo que interfiere con la familia	Basado en el comportamiento Familia que interfiere con el Trabajo

Fuente: Extraído de (Carlson, Kacmar y Williams, 2000) (p. 251)

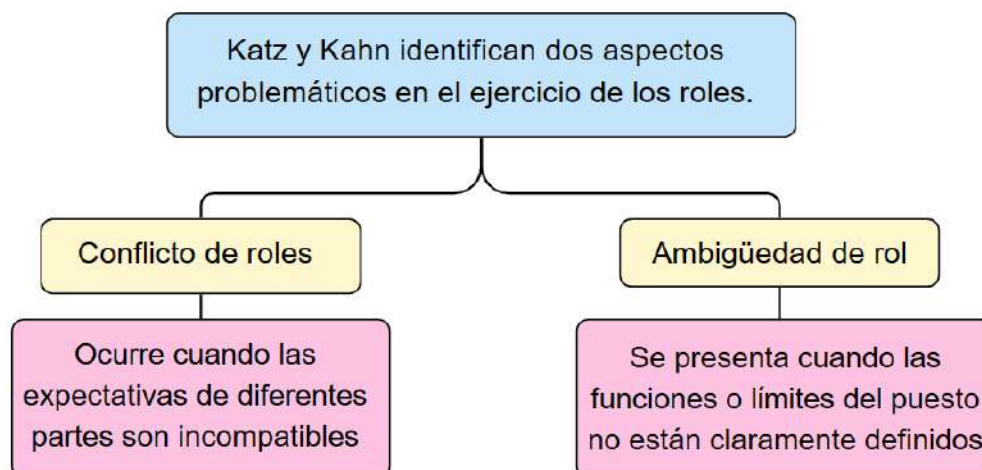
2.2.7 Teoría de los Roles - Modelo de Katz y Kahn (1986)

La teoría de los roles, desarrollada por Daniel Katz y Robert Kahn, forma parte del enfoque de sistemas aplicado a la conducta organizacional. De acuerdo con esta teoría, las personas en una organización asumen roles sociales que están determinados por expectativas, normas y funciones específicas relacionadas con su posición. Estos roles son dinámicos y se desarrollan a través de la interacción continua entre la persona y su entorno. Este proceso genera una dinámica de comportamiento que se ve influenciada tanto por las exigencias del contexto como por las reacciones del individuo (Katz y Kahn, 1986).

Estos dos autores identifican dos problemáticas relacionadas con el ejercicio de los roles: el conflicto de rol y la ambigüedad de rol. El conflicto de rol ocurre cuando las expectativas de diferentes personas (como jefes, compañeros o familiares) resultan incompatibles, generando así tensión en el individuo. Por otro lado, la ambigüedad de rol surge cuando las funciones o límites de un puesto no están claramente definidos, lo que puede llevar a la inseguridad, el estrés y a una disminución en el rendimiento. Estos dos aspectos son cada vez más comunes en la dinámica laboral actual (especialmente en el trabajo remoto) donde los cambios son constantes, la tecnología evoluciona a gran escala y los límites del trabajo están difusos.

Esta teoría cobra importancia en esta investigación, ya que en el trabajo remoto los empleados deben desempeñar múltiples roles de manera simultánea en un único espacio físico: su hogar. Una persona puede ser profesional, madre o padre, pareja, estudiante, cuidadora, etc., todo en el mismo entorno. Por lo tanto, esta combinación de roles puede dar lugar a conflictos entre ellos, o también llamado inter-rol, donde las exigencias laborales compiten directamente con las demandas del hogar, tal como lo menciona Herrera (2021), dificultando el equilibrio adecuado y provocando estrés o agotamiento.

Ilustración 9. Teoría de los roles



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

2.2.8 Teoría del manejo del tiempo de Stephen Covey (1989)

Stephen Covey en su libro “Primero lo primero”, propone una manera diferente de entender la gestión del tiempo. A diferencia de los enfoques tradicionales que se centran en la eficiencia y en la realización de tareas, Covey plantea que la verdadera administración del tiempo radica en priorizar lo importante sobre lo urgente. En su matriz, clasifica las actividades en cuatro cuadrantes dependiendo de su grado de urgencia e importancia. El mensaje central que transmite es que muchas personas tienden a quedar atrapadas en el “cuadrante de lo urgente”, descuidando aquellas tareas que realmente son significativas para su bienestar y crecimiento personal (Cuevas, 2023).

Ilustración 10. Matriz de Covey



Fuente: Extraído de (Cuevas, 2023)

Dentro de esta matriz, el **primer Cuadrante** (lo que es urgente e importante) representa aquellas tareas que requieren atención inmediata y que tienen un impacto importante en la vida de las personas. Son actividades que no pueden ser aplazadas ya que son realmente prioritarias, por ejemplo; las crisis personales o problemas de salud, accidentes domésticos, etc. Estas situaciones son tan indispensables que se deben dejar a un lado otras actividades hasta que estas se solucionen. Posteriormente, el **segundo Cuadrante** (lo que no es urgente pero importante) se encuentran las actividades que no necesitan atención inmediata pero que son fundamentales para el bienestar y el desarrollo a largo plazo, por ejemplo; la salud, la planificación, el aprendizaje continuo, entre otras. Dedicar tiempo a estas prácticas ayuda a prevenir crisis futuras y se fomenta una vida más equilibrada y saludable.

Por otro lado, el **tercer Cuadrante** (lo que es urgente pero no importante) incluye tareas que parecen urgentes, pero en realidad no son esenciales para los objetivos personales o

profesionales. Frecuentemente, se trata de interrupciones o solicitudes de otras personas que exigen atención inmediata pero no aportan valor de manera significativa. Algunos ejemplos son las llamadas telefónicas no esenciales, correos electrónicos sin relevancia o reuniones innecesarias. Por último, el **cuarto Cuadrante** (lo que no es urgente ni importante) agrupa las actividades o tareas que pueden ocupar mucho tiempo, pero no contribuyen al logro de los objetivos ni al bienestar personal, algunos ejemplos son: ver demasiado la televisión, navegar sin propósito por internet, tener conversaciones con amigos, entre otras. Dedicar tiempo en este cuadrante puede llevar a la ineficiencia y a la insatisfacción personal.

En el contexto del trabajo remoto, la teoría de Covey proporciona una herramienta clave para organizar la jornada laboral. Los trabajadores remotos con múltiples distracciones y responsabilidades pueden quedar atrapados en un ciclo interminable respondiendo correos, atendiendo reuniones o cumpliendo con tareas urgentes sin darle mucha importancia a la salud física y mental. En este sentido, se vuelve fundamental encontrar un espacio para lo que es también importante: la salud, el bienestar o el tiempo familiar. Por lo tanto, aprender a identificar y priorizar lo importante y no solo lo urgente, se convierte en una habilidad crítica. No se trata solo de cumplir con las tareas, sino de alinear el uso del tiempo con lo que aporta valor; tanto a la vida del empleado como a los objetivos del equipo y a la empresa.

2.2.9 Teoría de Bienestar de Warr (1999)

El modelo de bienestar de Peter Warr sostiene que el bienestar en el entorno laboral está determinado por una serie de factores ambientales, conocidos como “vitaminas” (Warr, 1999). Al igual que las vitaminas son esenciales para la salud en el organismo, estos elementos deben estar presentes en niveles adecuados para asegurar un estado óptimo de bienestar. Warr sugiere que estos factores abarcan aspectos como el control, el uso de habilidades, la variedad, las interacciones sociales, el apoyo, la claridad en los objetivos y la seguridad.

Uno de los elementos fundamentales en el modelo de bienestar laboral propuesto por Warr es el **control o autonomía en el trabajo**, entendido como la capacidad del empleado para tomar decisiones sobre su forma de trabajar. Esta autonomía no solo contribuye al empoderamiento del trabajador, sino que también fortalece su sentido de responsabilidad y compromiso con los resultados. Otro factor clave en este modelo es el **uso de habilidades**, ya que los empleados deben contar con oportunidades para aplicar sus conocimientos y experiencias en proyectos significativos que les generen una sensación de realización y eficacia (Warr, 1999).

Según Gomez (2024) aquellos trabajadores que tienen la posibilidad de utilizar y desarrollar sus habilidades en entornos de trabajo remoto tienden a experimentar niveles más altos de satisfacción laboral. Además, la **variedad en las tareas** se considera esencial para evitar la monotonía, que puede derivar en insatisfacción y agotamiento emocional. Finalmente, **el contacto social y el apoyo** representan aspectos críticos para el bienestar del empleado; sin embargo, en el contexto del trabajo remoto, estos pueden verse disminuidos debido a la falta de interacción presencial, lo cual puede fomentar sentimientos de aislamiento. En este sentido,

Warr destaca que el contacto social no es solo deseable, sino fundamental para mantener el bienestar psicológico de los trabajadores, asimismo considera que la **claridad de objetivos** y la **seguridad laboral** son factores esenciales para el bienestar.

En el trabajo remoto, la falta de supervisión directa puede generar ambigüedad en los roles, por lo que es importante que las empresas proporcionen lineamientos claros y mantengan una comunicación constante entre los trabajadores. "La claridad de objetivos y la estabilidad laboral en el trabajo remoto reducen la ansiedad y mejoran el rendimiento" (Universidad del bosque, 2023), lo cual es esencial para que los empleados logren equilibrar su vida laboral y personal sin preocupaciones adicionales. Este enfoque no solo fomenta el bienestar, sino que también contribuye a mantener un equipo motivado y productivo, especialmente en el ámbito tecnológico, donde el trabajo remoto ha cobrado cada vez más relevancia

2.2.10 Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2000)

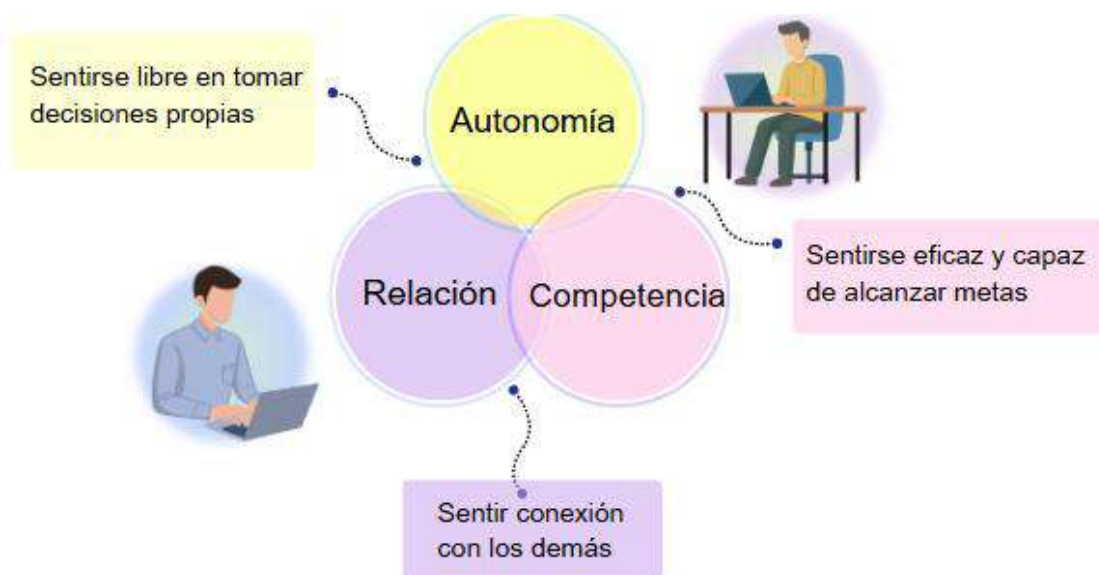
La teoría de la Autodeterminación desarrollada por Edward Deci y Richard Ryan, sostiene que las personas experimentan una mayor motivación y compromiso cuando se satisfacen sus necesidades psicológicas básicas. Esta teoría se enfoca en analizar cómo el entorno influye en la motivación, la cual puede manifestarse de dos maneras: intrínseca, cuando una persona actúa por interés y satisfacción personal, o extrínseca, cuando lo hace por recompensas externas o presiones. En este contexto, estos autores subrayan tres pilares esenciales que cada individuo necesita desarrollar para alcanzar un estado de bienestar, tanto personal como laboral: **autonomía**, **competencia** y **relación** (Deci y Ryan, 2000). Condiciones que resultan esenciales en el ámbito del trabajo remoto dentro del sector tecnológico.

En primer lugar, la **autonomía** se refiere a la capacidad de una persona para tomar decisiones de manera independiente y experimentar una sensación de libertad en sus acciones. En el contexto laboral, esto significa tener flexibilidad para organizar su tiempo, establecer prioridades y llevar a cabo tareas sin un control rígido. Por su parte, la **competencia** está vinculada a la percepción de la propia eficacia, es decir, se trata de sentir que se tienen las habilidades necesarias para desempeñar un buen trabajo, resolver problemas y enfrentar desafíos.

Finalmente, la **relación** representa la necesidad de conexión y pertenencia con los demás, especialmente en entornos colaborativos, como lo es el trabajo en equipo. Cuando estas tres necesidades psicológicas están equilibradas, las personas disfrutan de una motivación saludable, lo que se traduce en una mayor productividad, bienestar emocional y compromiso con sus responsabilidades. Sin embargo, si alguna de estas necesidades se ve afectada o descuidada por el entorno laboral, como puede suceder en situaciones de aislamiento (como en el caso del trabajo remoto), falta de oportunidades de formación o control excesivo, es normal que haya desmotivación, estrés, frustración o agotamiento.

En la modalidad de trabajo remoto, la teoría de la Autodeterminación resulta valiosa para entender los desafíos del equilibrio vida-trabajo. Como ya se ha mencionado antes, la autonomía es una de las principales ventajas del teletrabajo, ya que brinda a los empleados la oportunidad de organizar sus horarios y métodos de trabajo a su manera. Sin embargo, es crucial que esta autonomía se complemente con una formación constante para garantizar la competencia y con espacios que fomenten la interacción y el apoyo entre los empleados para fortalecer las relaciones interpersonales. De lo contrario, dicha autonomía puede transformarse en una causa de tensión o desconexión emocional.

Ilustración 11. Teoría de la Autodeterminación



Fuente: *Elaboración propia de los investigadores (2025)*

2.2.11 Teoría del estrés de Jeffrey Pfeffer (2018)

Jeffrey Pfeffer, en su libro “El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa” argumenta que las condiciones laborales actuales se han convertido en una de las principales causas de enfermedades tanto físicas como mentales entre los empleados. El autor identifica diversos factores, como la sobrecarga de trabajo, la inseguridad económica, los despidos, la falta de apoyo social u organizacional, así como el desbalance entre las exigencias laborales y la vida personal. Que contribuyen a generar altos niveles de estrés, ansiedad y agotamiento. Pfeffer denuncia que las empresas están ignorando como sus prácticas impactan directamente la salud de sus trabajadores (Barría, 2019).

En esta teoría se destaca que el exceso de carga laboral ha dado lugar a un entorno laboral “inhumano”. En un estudio realizado por Pfeffer (2018) en Estados Unidos, se encontró que el 61% de los empleados se han enfermado por causa del estrés y un 7% mencionan que han

sido hospitalizados por causas del trabajo, e incluso, se estima que más de 120.000 muertes anuales en EEUU están relacionadas con problemas de la salud derivados del estrés, lo que representa en una pérdida de más de 300 mil millones de dólares para las empresas debido a bajas médicas, rotación de personal y una disminución en el rendimiento (Barría, 2019). Lo más preocupante es que, a pesar de estas cifras alarmantes, muchas organizaciones siguen fomentando una cultura centrada en la productividad, sin tener en cuenta el daño a largo plazo.

Finalmente, esta teoría señala que la inseguridad laboral es un factor que contribuye al estrés crónico. Cuando los empleados temen perder su empleo o sienten la necesidad de esforzarse más para demostrar su valor, suelen asumir más responsabilidades de las que realmente pueden manejar. En el contexto del trabajo remoto, esta situación se intensifica, pues al no existir una separación clara entre la vida personal y laboral, las jornadas laborales se extienden y afectan seriamente el bienestar de los empleados. Esto afecta su salud emocional y sus relaciones familiares, por lo tanto, esta filosofía demuestra que mejorar el equilibrio vida-trabajo no se trata solo de ajustar horarios o implementar herramientas digitales, sino que implica rediseñar practicas organizacionales que priorizen la salud y el bienestar de los trabajadores.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

En el contexto actual, el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad hoy predominante en las empresas tecnológicas, brindando mayor flexibilidad laboral y transformando las dinámicas tradicionales del empleo. Sin embargo, esta forma de organización también presenta algunos desafíos relacionados con la gestión del tiempo y el bienestar de los trabajadores. Por ello, es importante abordar los fundamentos conceptuales para lograr una comprensión más clara acerca de los aspectos fundamental de la presente investigación. Por tal motivo, este marco conceptual aborda estos elementos desde un enfoque integral, conectando teorías clave y algunos hallazgos académicos relevantes.

En primer lugar, el trabajo remoto, también conocido como teletrabajo o trabajo a distancia, se refiere a la realización de tareas laborales fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (OIT, 2020). Esta modalidad ha adquirido una gran relevancia en las últimas décadas, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19, que llevó a muchas organizaciones a reconsiderar sus dinámicas laborales. Sin embargo, en el sector tecnológico, el teletrabajo ya era una práctica habitual, dada la digitalización de las tareas que se llevan a cabo. Según Eurofond (2017) trabajar desde cualquier lugar ha demostrado tener efectos positivos en la productividad individual, mayor autonomía, menos tiempos de traslados, lo cual puede mejorar el equilibrio entre vida y trabajo.

En las empresas tecnológicas, que se distinguen por su enfoque en la innovación, la autonomía laboral y un alto uso de recursos digitales, el teletrabajo se incorpora de manera natural. No obstante, esta integración no asegura una experiencia positiva para todos los colaboradores, pues como se ha mencionado antes, la ausencia de una separación física clara entre el hogar y el ámbito laboral puede provocar una extensión en la jornada laboral, lo que impacta

negativamente en la salud mental, la motivación y la capacidad de desconexión de los trabajadores remotos. De este modo, la tecnología que facilita el trabajo remoto también puede convertirse en un riesgo si no se complementa con políticas organizacionales claras que regulen el uso del tiempo y la disponibilidad del empleado.

Este fenómeno, lleva a la reflexión sobre el concepto de equilibrio entre la vida laboral y personal. Greenhaus (1985) señala que el equilibrio se refiere a la capacidad de una persona para atender las demandas de su entorno profesional y de su vida personal o familiar, de tal manera que uno no interfiera negativamente en el otro. Asimismo, los autores Greenhaus y Allen (2011) en su estudio mencionan que el equilibrio vida-trabajo se relaciona con el nivel de satisfacción y compromiso que una persona experimenta en ambos ámbitos de su vida. Por ende, alcanzar este equilibrio no depende exclusivamente del trabajador, sino que también está influenciado por las condiciones que ofrece la organización, como la flexibilidad horaria, una carga laboral adecuada, un liderazgo empático y programas de bienestar.

Por otro lado, el bienestar laboral es un elemento crucial para mantener un equilibrio saludable entre vida-trabajo. Este concepto se refiere al estado físico, psicológico y emocional del trabajador en relación con su entorno laboral (Ecosabio, 2025). Asimismo, el autor Warr (1999) menciona en su teoría, que factores como la autonomía, la claridad de los roles o el apoyo social influyen directamente en la salud del trabajador. En el contexto del trabajo remoto, el bienestar se ve influenciado por diversos factores, tales como el apoyo organizacional, la carga de trabajo, la disponibilidad de tecnología o el nivel de interacción social, por lo que esta modalidad requiere una adaptación consciente de los elementos del entorno laboral.

Otro aspecto fundamental en el trabajo remoto es la autogestión del tiempo, que se refiere a la capacidad del trabajador para organizar sus actividades o tareas, así como establecer límites temporales y mantener rutinas saludables para evitar caer en la hiperconectividad (Ramírez, 2025). Aunque el teletrabajo conlleva un mayor grado de autonomía, esto puede convertirse en una carga si no se cuenta con habilidades adecuadas de autogestión. En contraste, también puede ser un aspecto positivo si los empleados cuentan con condiciones laborales claras, metas alcanzables y una cultura organizacional que respete los horarios personales. Además, según estudios, los empleados que perciben mayor control sobre su tiempo presentan niveles más altos de satisfacción laboral (Havriluk L. O., 2010).

Finalmente, aunque el teletrabajo brinda oportunidades significativas para redefinir la forma de trabajar, requiere una gestión cuidadosa para mantener un adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral. En las empresas tecnológicas que trabajan bajo esta modalidad a distancia, resulta fundamental que los líderes y los equipos de gestión de talento humano diseñen estrategias que consideren no solo la eficiencia operativa, sino también el bienestar psicosocial de los empleados.

2.4 MARCO CONTEXTUAL

En la última década, el sector tecnológico en Colombia ha experimentado un crecimiento sostenido, consolidándose como un motor clave para la economía nacional y un referente en la región. Este avance ha sido impulsado por la adopción masiva de tecnologías digitales, Así como también en el desarrollo de software y la internacionalización de empresas tecnológicas. Actualmente, El País cuenta con más de 11.000 empresas dedicadas al software y a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), las cuales, han realizado un aporte significativo a las exportaciones, en 2023 alcanzaron los 683 millones de dólares, hoy marcando un aumento del 21% en comparación con el año anterior (El País, 2022). Este rendimiento refleja la habilidad de la industria tecnológica para innovar y resalta su potencial para integrarse en mercados internacionales de alta competencia.

En el contexto de las empresas objeto de estudio, Alegria Software (en Medellín), junto a Simétrica Creativa (en Bucaramanga) y R-Fast (en Cali), se puede observar que éstas operan en unas de las regiones más dinámicas del sector tecnológico en Colombia. Estas ciudades forman parte de un ecosistema en crecimiento, caracterizado por avances en la economía digital, también innovación en software y el desarrollo de tecnologías revolucionarias. De acuerdo con la Cámara de Comercio de Cali, en 2013 existían 331 compañías inscritas con actividades relacionadas con el software, sin embargo, en el año 2020, la cantidad excedió las 1.200 empresas tecnológicas, el cual abarca aproximadamente el 10% del total nacional, logrando que Cali se posicione como una ciudad tecnológica sobresaliente. Cali lidera las ventas del sector TIC dentro del Valle del Cauca, generando el 92.9% de las transacciones del departamento en este sector (El País, 2022).

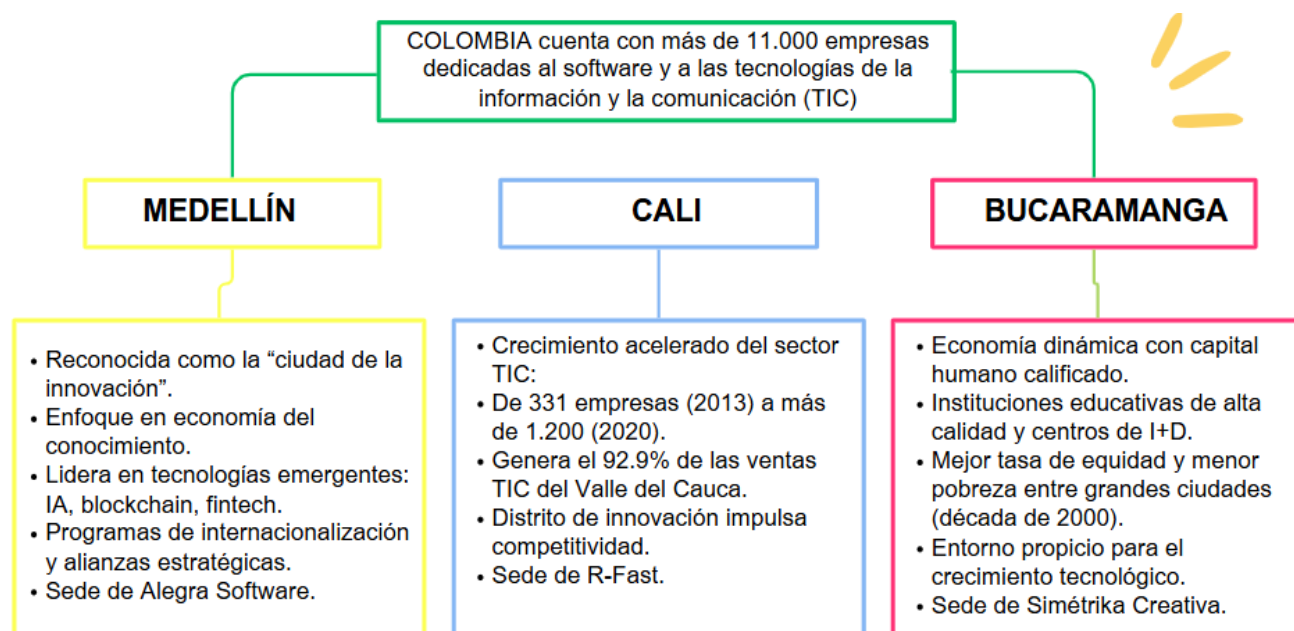
Medellín, conocida como la “ciudad de la innovación”, ha optado por centrarse en la economía del conocimiento, consolidándose como centro de innovación con impacto nacional. Además, la ciudad lidera la implementación de tecnologías emergentes como blockchain, inteligencia artificial (IA) y soluciones digitales para el sector financiero (Weforum.org, 2019). Asimismo, Antioquia ha fortalecido su función a través de alianzas estratégicas y la implementación de tecnologías avanzadas incrementan la competitividad de las empresas. Desde el punto de vista económico, la industria tecnológica en esta ciudad ha demostrado ser un impulsor esencial para el crecimiento local y nacional.

Y si se habla de Bucaramanga, es la capital del departamento de Santander y se destaca como un centro urbano con una economía altamente dinámica y una sólida base de capital humano. En una revista del Banco de la República, se menciona que Bucaramanga se destaca por contar con instituciones de formación técnica y superior reconocidas por su alta calidad, así como con centros de investigación y desarrollo tecnológico (Aguilera, 2013). En este mismo artículo se señala que durante la primera década del siglo XXI, la economía de esta ciudad tuvo un crecimiento superior a las de las cinco mayores economías urbanas de Colombia, logrando además indicadores sociales importantes, como la menor tasa de pobreza y una distribución del ingreso más equitativa a nivel nacional.

Igualmente, estas regiones han trabajado en la incorporación de estos ecosistemas tecnológicos con iniciativas de impacto como el Distrito de innovación en el Valle y programas de internacionalización en Antioquia. Estos esfuerzos no solo han permitido atraer inversión extranjera, sino que también han generado un ambiente favorable para la exportación de servicios tecnológicos. Las cifras indican que cerca del 7% de las compañías tecnológicas de estas regiones están en proceso de internacionalización activos (El País, 2022). Esto fortalece su competitividad a nivel mundial. Por último, uno de los desafíos más sobresalientes en esta industria es la atracción y retención de talento, donde la flexibilidad en el trabajo desempeña un rol esencial (Mundo.hr, 2024). Las empresas tecnológicas han implementado sistemas híbridos y remotos para satisfacer estas demandas, sin embargo, todavía se enfrentan desafíos en cuánto a garantizar que los trabajadores puedan mantener un equilibrio apropiado entre sus obligaciones laborales y sus necesidades personales.

Por lo tanto, esto se vuelve importante para prevenir el agotamiento y así fortalecer la productividad a largo plazo. En términos generales, el sector tecnológico en Colombia enfrenta retos significativos como la necesidad de reducir la brecha digital y fortalecer su infraestructura tecnológica. Aunque se han realizado avances significativos en conectividad y acceso a internet, especialmente en áreas urbanas, aún existen desigualdades en zonas rurales. Por ende, es fundamental enfrentar estos desafíos para asegurar que los beneficios de la digitalización lleguen a toda la población para que los habitantes gocen de estas ventajas y asimismo fortalecer al país como referente en innovación en América latina.

Ilustración 12. Marco Contextual



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

2.5 MARCO LEGAL

2.5.1 Normatividad del trabajo remoto

En Colombia, el desarrollo de un marco normativo para el trabajo remoto ha sido gradual y se ha adaptado a las demandas del mercado laboral actual. **La Ley 1221 de 2008** marca un punto de partida fundamental en la regulación de esta modalidad en el país. Esta ley promueve y regula el trabajo a distancia como una modalidad que permite a los empleados desempeñar sus funciones fuera de la sede de la empresa, utilizando tecnologías de la información y comunicación (TIC) (Función Pública, 2008).

El Decreto 884 de 2012, reglamentario de la Ley 1221 de 2008, profundiza en las condiciones de contratación y las obligaciones. Este decreto establece que los beneficios deben garantizar que los trabajadores remotos cuenten con los mismos beneficios y protecciones que los trabajadores presenciales, incluyendo la cobertura de seguridad social, la disponibilidad de herramientas y un ambiente de trabajo seguro y saludable. Asimismo, exige que los trabajos realicen evaluaciones de los riesgos laborales asociados al trabajo remoto, garantizando un entorno ergonómico y seguro para el empleado, considerando que este espacio puede encontrarse fuera de la supervisión directa de la empresa (Ministerio de Trabajo , 2012)

En el ámbito de la salud ocupacional, la **Ley 1562 de 2012** constituye una reforma clave del sistema de riesgos laborales en Colombia, ampliando la cobertura a los riesgos laborales que pueden surgir en cualquier entorno de trabajo, incluidos los domicilios de los teletrabajadores. Esta ley destaca que el empleador tiene la obligación de identificar y gestionar los riesgos tanto físicos como psicosociales, que pueden impactar la salud y el bienestar de los trabajadores en modalidad (Función Pública, 2012) .De este modo, se otorga a los empleados en teletrabajo la misma protección que a aquellos en modalidad presencial, enfatizando que las empresas deben adoptar prácticas de prevención de riesgos y promover el bienestar en el lugar de trabajo remoto.

Específicamente, **la Ley 1562** requiere que los obstáculos implementen programas de salud ocupacional que aborden aspectos ergonómicos, como el uso de mobiliario y dispositivos adecuados para evitar lesiones físicas, y psicosociales, como la carga mental y el estrés (Función Pública, 2012). Esto se torna relevante en el teletrabajo, donde la falta de supervisión directa puede generar una mayor carga de trabajo y dificultar la desconexión laboral, lo que a su vez puede llevar al agotamiento ya una disminución de la calidad de vida. Para prevenir estos riesgos, la ley establece la necesidad de realizar evaluaciones periódicas de los entornos de trabajo remoto y la implementación de políticas que fomenten un equilibrio entre la vida personal y laboral del empleado.

La **Resolución 2646 de 2008** regula los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Este instrumento normativo resalta la obligación de los participantes de identificar y prevenir los riesgos psicosociales, promoviendo la salud mental de los trabajadores a través de estrategias de mitigación, como capacitaciones sobre el manejo del estrés, pausas activas y acceso a recursos de apoyo psicológico. La resolución es de gran relevancia en el teletrabajo, donde la

falta de interacción social y el aislamiento pueden contribuir a un incremento de los niveles de estrés y un sentimiento de desconexión, impactando negativamente en la salud emocional y mental del trabajador. Con la Resolución 2646, se pretende crear un ambiente laboral remoto que priorice la prevención del agotamiento y de otros problemas psicológicos asociados a la falta de límites entre los espacios laborales y personales (Alcaldía de Bogotá, 208).

2.5.2 Normatividad del equilibrio Vida-Trabajo

La Ley 2121 de 2021 establece y regula el trabajo remoto como una nueva modalidad de contrato laboral, que se acuerda de manera voluntaria entre las partes involucradas, permitiendo que las tareas se realicen utilizando tecnologías, sean estas actuales o emergentes. El trabajador tiene la flexibilidad de desempeñarse desde cualquier lugar acordado con el empleador, siempre respetando la jornada máxima legal y las condiciones de calidad y cantidad estipuladas. (Función pública, 2021)

La Ley 1468 del 30 de junio de 2011 y el Decreto 956 de 1996, en su Artículo 236, garantizan el derecho al descanso remunerado durante el período de parto. Conforme a estas disposiciones, toda mujer en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas durante este tiempo, la cual será compensada con el salario que perciba al momento de comenzar su descanso (Función pública, 2011).

La Ley 789 de 2002, en su Artículo 3º, establece las normas relacionadas con el subsidio familiar en dinero, abrogando a su vez el Artículo 28 de la Ley 21 de 1982. Según esta legislación, tienen derecho a recibir el subsidio familiar en dinero aquellos trabajadores cuya remuneración mensual, ya sea fija o variable, no exceda los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), siempre y cuando laboren un mínimo de 96 horas al mes. Además, para poder acceder a este beneficio, la suma de los ingresos del trabajador y de su cónyuge o compañero(a) no debe sobrepasar en conjunto los seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). (Función pública, 2002)

La Ley 2101 de 2021, en su Artículo 2, establece que la jornada laboral ordinaria no podrá exceder las cuarenta y dos (42) horas semanales. Estas horas deberán ser distribuidas, de manera consensuada entre el empleador y el trabajador, en 5 o 6 días a la semana, asegurando siempre un día de descanso. Además, tanto el empleador como el trabajador tienen la opción de acordar que las 42 horas semanales se realicen a través de jornadas diarias flexibles, las cuales también se podrán distribuir en un máximo de seis días a la semana, garantizando un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo. (Función Pública, 2021)

La Ley 2191 de 2022 establece el derecho a la desconexión laboral, con el objetivo de garantizar que los trabajadores puedan disfrutar plenamente de su tiempo libre, incluidas pausas, licencias, permisos y vacaciones, promoviendo así una adecuada conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Este derecho protege a los trabajadores y servidores públicos

de ser contactados por cualquier medio para asuntos laborales fuera de su jornada ordinaria, jornada máxima legal o acuerdo establecido, así como durante sus períodos de descanso y vacaciones. Por su parte, el empleador tiene la responsabilidad de respetar este derecho, asegurando que el empleado goce plenamente de su tiempo personal. (Función Pública, 2022)

La Ley 2088 de 2021 establece regulaciones sobre el trabajo en casa, garantizando al empleador su facultad de supervisión y asegurando la vigencia de todos los derechos, deberes y obligaciones que surgen de la relación laboral. Además, se requiere que el empleador impulse programas de bienestar y capacitación, con el fin de fomentar el desarrollo de competencias digitales entre los trabajadores del sector público y privado, según lo exija la naturaleza de la actividad. (Función Pública , 2021)

El Decreto 555 de 2022 establece un marco regulatorio para las condiciones laborales del trabajo remoto en el sector privado. Este decreto determina las funciones y responsabilidades tanto de los empleadores como de los trabajadores y de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Su aplicación abarca todo el territorio nacional y exige que el contrato de trabajo remoto incluya cláusulas específicas que definan las condiciones laborales. (Función Pública , 2022)

El análisis de estas normativas deja al descubierto un marco legal colombiano que busca la adaptación a los constantes cambios en un mercado laboral en la rápida transformación. Sin embargo, también demuestra con claridad que las organizaciones tecnológicas deben adoptar políticas internas que refuercen el bienestar de los trabajadores que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo. En el propio sector tecnológico, el cual por su esencia tiende a sobrecargar al trabajador con una expectativa de disponibilidad casi permanente, es fundamental contar con estas políticas de modo que no se convierta en un agente generador de estrés crónico ni de agotamiento.

Un estudio reciente de PageGroup encontró que el 58% de los trabajadores en Colombia consideran que el equilibrio entre vida y trabajo es el aspecto más fundamental para su satisfacción laboral. Esto significa que los empleados están dispuestos a sacrificar salario, oportunidades de ascenso y otros beneficios por el tiempo libre, la llamada “Revolución invisible” (Forbes Staff, 2023). Por lo tanto, el marco legal colombiano y las recomendaciones internacionales ofrecen un apoyo esencial para garantizar un ambiente de trabajo a distancia balanceado y saludable, en particular en el sector tecnológico. Normativas como la ley 1221 de 2008, la ley 1562 de 2012 y la ley 1755 de 2015 fomentan la igualdad de derechos, así como en la prevención de riesgos psicosociales y el derecho a la desconexión laboral, protegiendo de esta manera el bienestar de los trabajadores en la modalidad de trabajo remoto.

2.6 MARCO EMPRESARIAL

A continuación, se presenta el marco empresarial de las empresas objeto de estudio: Alegra Software, Simétrika Creativa y R-Fast, tres compañías que se han destacado en el sector tecnológico por su innovación. Cada una de ellas ha desarrollado soluciones especializadas en: software contable y facturación electrónica (Alegra), Marketing digital (Simétrika) y tecnología para el sector de la salud (R-Fast).

2.6.1 Empresa 1: Alegra Software

Ilustración 13. Logo de Alegra Software



Fuente: Imagen extraída de (Alegra, 2025)

Alegra Software es una empresa colombiana fundada en septiembre del año 2012 en la ciudad de Medellín por Jorge Soto y Santiago Villegas. Su función principal es proporcionar soluciones en la nube que faciliten la gestión administrativa, contable y de facturación electrónica, dirigidas especialmente a pequeñas y medianas empresas (PYMES) y emprendedores (Alegra, 2025). Desde su fundación, Alegra ha experimentado un notable crecimiento, expandiéndose a más de 25 países en América latina, Norteamérica y África. La empresa ha creado versiones personalizadas de su software que se ajustan a las regulaciones fiscales de diversas naciones, incluyendo Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, España, México, Panamá, Perú y República Dominicana, entre otros. (Alegra, 2025)

La misión de alegra es empoderar a las PYMES, proporcionándoles herramientas que les permitan ahorrar tiempo y disfrutar de la tranquilidad en la gestión de sus actividades. La compañía ha demostrado, un crecimiento constante hoy sin necesidad de financiamiento externo, basando su estrategia en metodologías ágiles y un firme compromiso con la mejora continua. Posteriormente, en el año 2020, Alegra se convirtió en la primera PYME en financiarse a través de la Bolsa de Valores de Colombia, lo que evidencia su solidez y confianza en el mercado. Así mismo, ha sido reconocida como un caso de éxito en el ámbito del emprendimiento, destacándose por su impacto en la digitalización y en la eficiencia de las pymes en la región. (Alegra, 2025)

Misión: Empoderar a las pymes, darles superpoderes a través de soluciones que les hagan ganar tiempo y tranquilidad.

Visión: Ser la plataforma líder en Latinoamérica, siendo utilizada por más de 1 millón de pymes para el 2026.

Valores corporativos

- **Innovación y confianza:** Brindan confianza a la hora de presentar ideas que invitan a probar
- **Íntegros y honestos:** Son transparentes con sus usuarios y el planeta.
- **Empáticos:** Desarrollan tecnología que es fácil de entender y resuelven los problemas de sus usuarios.
- **Humildad:** Reconocen que no son perfectos y aprenden de los errores.
- **Adaptación al cambio:** Abrazan el cambio y están abiertos a nuevas ideas.
- **Aprendizaje:** Constantemente están siempre aprendiendo y actualizándose a través de la lectura o cursos. (Alegra, 2025)
-

Productos y servicios

- **Facturación electrónica:** Permite la creación y envío de facturas electrónicas, cumpliendo así con las normativas fiscales de cada país.
- **Gestión de productos y servicios:** Facilita la creación, edición y administración de productos y servicios, lo que permite llevar un control detallado del inventario y optimizar el proceso de facturación.
- **Control de inventarios:** Proporciona herramientas para gestión un arte de manera eficiente el stock y las bodegas, garantizando un seguimiento de las existencias.
- **Conexión bancaria:** Permite una conciliación automática de los movimientos financieros al conectar las cuentas bancarias con la plataforma.
- **Reportes en tiempo real:** Ofrece la generación de informes contables y de ventas al instante.
- **Alegra POS:** Es un sistema de punto de venta que facilita las ventas en establecimientos físicos, integrándose de manera efectiva con todas las funcionalidades que ofrece Alegra.
- **Alegra Móvil:** Aplicación que permite gestionar el negocio desde cualquier ubicación, brindando funcionalidades como la creación de productos y servicios, consulta de inventario y emisión de facturas.
- **Alegra Nómina:** Es una herramienta de gestión de nómina que facilita el cálculo de las prestaciones sociales, como la prima de servicios, asegurando de esta manera el cumplimiento de las obligaciones laborales. (Alegra, 2025)

2.6.2 Empresa 2: Simétrika Creativa

Ilustración 14. Logo de Simétrika Creativa



Fuente: Imagen extraída de (Simétrika, 2025)

Simétrika Agencia Creativa con sede en Bucaramanga, Santander, Colombia, es una empresa dedicada a ofrecer servicios de publicidad y marketing digital (Datacrédito, 020). Con el paso del tiempo, ha evolucionado y se ha consolidado como un aliado estratégico para empresas y emprendedores que desean fortalecer su presencia en El Mundo digital. El equipo de Simétrika está formado por profesionales apasionados por el diseño y la innovación, enfocados en ayudar a sus clientes en el crecimiento de sus negocios en el entorno digital. Su enfoque se basa en crear estrategias personalizadas que facilitan a las marcas establecer una conexión efectiva con la audiencia, renovando su imagen y adaptándose a las nuevas tendencias del mercado (Agencia Simétrika, 2024). A través de sus redes sociales, como Instagram, Facebook y TikTok, comparte contenido que muestra sus proyectos y servicios, reflejando su pasión por el diseño de marcas innovadoras y compromiso con la creatividad (Simétrika, 2025).

Productos y servicios

- **Marketing digital:** Implementan estrategias personalizadas que incrementan la visibilidad y fomentan el engagement en diversas plataformas digitales.
- **Producción audiovisual:** Se especializan en la creación de contenido visual impactante, que abarca desde vídeos promocionales hasta comerciales.
- **Desarrollo de sistemas informáticos:** Planificación, análisis, diseño, programación y pruebas de soluciones tecnológicas diseñadas para satisfacer las necesidades de los clientes.

Valores Corporativos

- **Creatividad e Innovación:** Desarrollan propuestas únicas y originales que diferencian a las marcas en el mercado del marketing digital.
- **Compromiso:** Acompañan a los clientes en cada etapa del proceso, asegurando el cumplimiento de objetivos y sus expectativas.

2.6.3 Empresa 3: R-Fast

Ilustración 15. Logo de R-Fast



Fuente: Imagen extraída de (R-FAST, 2025)

R-Fast SAS es una empresa tecnológica que implementa la modalidad de teletrabajo, con sede principal en la ciudad de Cali, Colombia, y cuenta con más de 30 años de experiencia en el desarrollo de software especializado en el sector salud. Su historia inicia en el año 1995 con la iniciativa de crear una aplicación destinada a la captura de registros estadísticos y la generación de informes, con el propósito de mejorar la eficiencia en la gestión de datos en este importante ámbito del sector salud (R-FAST SAS, 2025).

A lo largo de su evolución, la compañía reconoció la necesidad de complementar su software mediante la incorporación de un módulo de facturación de actividades en salud, con el objetivo de cumplir con la Ley 100 de 1993. Esto marcó un hito en su trayectoria, dando origen al nombre R-FAST, que significa “Registro y Facturación de Actividades en Salud”. Desde entonces, la empresa ha mantenido un compromiso en la innovación tecnológica, enfocándose en el desarrollo de soluciones avanzadas para compañías de salud, tanto públicas como privadas (R-FAST SAS, 2025).

Gracias a su continuo crecimiento, R-Fast SAS ha ampliado su portafolio con productos que no solo mejoran la operatividad de estas organizaciones, sino que también facilitan la toma de decisiones estratégicas. Con un equipo de profesionales altamente calificado, la empresa cuenta con más de 50 empleados, convirtiéndose en un referente en inteligencia de negocios aplicada al sector salud. “Proveemos servicios de tecnología que ayudan a las personas en las organizaciones a optimizar sus procesos y ser más eficientes” (R-FAST, 2025)

R-Fast ofrece soluciones de software y servicios de inteligencia de negocios (BI) que permitan a las organizaciones del sector salud aprovechar los datos en tiempo real, facilitando la toma de decisiones eficiente y basada en información confiable.

Ilustración 16. Cifras de R-Fast



Fuente: Imagen extraída de (R-FAST, 2025)

Valores corporativos

- **Innovación:** Incorporan tecnología avanzada para mejorar la eficiencia de las empresas en el sector salud.
- **Calidad:** Ofrecen soluciones confiables, seguras y de alto rendimiento.
- **Compromiso:** Acompañan a los clientes en la mejora de su gestión.
- **Transparencia:** Garantizan integridad y ética en todos los servicios y soluciones.
- **Trabajo en equipo:** Fomentan el talento humano y la colaboración para un mejor desempeño en la organización.

Productos y servicios

- **R-Fast Salud ERP:** Es un sistema integral de información clínica que se encarga de gestionar los procesos misionales, administrativos y financieros de los prestadores de servicios de salud.
- **R-Fast BI:** Es una solución de inteligencia de negocios que facilita la consolidación, análisis y visualización de información clave, permitiendo así una toma de decisiones estratégica más informada.
- **TuRx:** Es una plataforma diseñada para la gestión eficiente de consultorios y centros médicos, que ofrece funciones avanzadas de historia clínica electrónica y agenda médica.
- **Consultoría en Business Intelligence (BI):** Son servicios profesionales enfocados a transformar datos en información valiosa, facilitando así la gestión organizacional.
- **Soporte y mantenimiento:** Es la asistencia médica especializada para asegurar el buen funcionamiento de las soluciones implementadas. (R-FAST, 2025)

Con base en toda la información extraída de las empresas, se puede decir que cada una de ellas han sabido adaptarse a las necesidades del mercado actual a través de la innovación y la especialización en sus áreas. Asimismo, el crecimiento y la evolución reflejan el impacto positivo de sus servicios en la nueva era digital.

3. METODOLOGÍA

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este trabajo se presenta como una investigación de carácter descriptiva, debido a que su objetivo principal es detallar y caracterizar las características del equilibrio vida-trabajo en entornos remotos en el sector de la tecnología. Por esta razón, la elección de este enfoque metodológico se basa en la necesidad de analizar e interpretar de manera detallada las condiciones actuales que enfrentan los empleados de las empresas objeto de estudio: Alegra Software, Simétrica Creativa y R-Fast. Estas compañías han integrado el trabajo remoto en su modelo operativo, lo que brinda la oportunidad de estudiar sus efectos en diversas dimensiones, como el manejo del tiempo, el estrés y el comportamiento laboral como familiar.

Además, la investigación descriptiva ofrece una visión amplia y comprensiva de la realidad sin la necesidad de manipular variables, lo que se alinea perfectamente con el enfoque del presente estudio. En un escrito de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, se menciona que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (UAEH, 2024, pág. 2). De esta forma, se busca proporcionar una perspectiva clara y estructurado sobre cómo el trabajo remoto impacta en el tiempo, el bienestar y en los roles personales y profesionales de los empleados.

Por otro lado, este tipo de investigación está relacionado con una metodología mixta utilizada, ya que facilita la recolección y presentación de datos tanto cuantitativos como cualitativos. En primer lugar, con las encuestas se pueden identificar patrones de respuestas y cuantificarlos. En contraste, las entrevistas ofrecen una profundización en las experiencias personales, logrando así una descripción amplia y contextualizada de la realidad.

3.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación es analítico-sintético, el cual resulta adecuado dado a la complejidad del fenómeno abordado: El equilibrio vida-trabajo en el contexto de trabajo remoto en empresas tecnológicas. Este método combina dos momentos: primero, el análisis que permite descomponer el estudio en sus elementos esenciales; y luego, la síntesis, que integra esos elementos para formar una comprensión completa y también coherente.

En la fase analítica, se examinan los resultados de la entrevista y de las encuestas realizadas a los empleados de las tres empresas objeto de estudio de forma independiente, analizando variables de tiempo, la tensión y comportamiento en cada una de ellas. Este nivel de descomposición es crucial para identificar las causas de los problemas y establecer un punto de partida para desarrollar soluciones. Además, el análisis detallado facilita la recolección de datos específicos que luego pueden ser comparados y contrastados para encontrar patrones comunes o inconsistencias relevantes dentro de las empresas estudiadas.

Posteriormente, el componente sintético complementa al analítico al integrar los resultados obtenidos para construir una visión integral del fenómeno (Mejía, 2020). Este enfoque permite que los hallazgos obtenidos de las partes individuales se combinen en un conjunto coherente que refleje el estado general del equilibrio vida-trabajo en las empresas tecnológicas. Por ejemplo, después de analizar cómo las diferentes variables afectan a los empleados, el enfoque sintético reúne estas observaciones para proponer estrategias prácticas para mejorar la calidad de vida laboral en modalidades de trabajo remoto. De esta manera, este método permitió una comprensión profunda del problema, enlazando los datos obtenidos con las teorías sobre el equilibrio vida-trabajo.

Finalmente, el método analítico-sintético es ideal porque está alineado con el objetivo principal del estudio: analizar la influencia del trabajo remoto en el equilibrio vida-trabajo y a partir de esto proponer estrategias de mejora. Este enfoque asegura que se identifiquen y comprendan los problemas individuales, y también se integren en una solución aplicable y efectiva. Al combinar análisis y síntesis, el estudio logra una perspectiva global que abarca tanto los detalles específicos como el panorama general,

3.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.3.1 Fuentes

Las fuentes primarias se basan en información directa proporcionada por los empleados de las empresas Simétrica Creativa, R-Fast y la gerente de People de Alegria Software. Además, para complementar este estudio, se lleva a cabo la participación de 18 trabajadores pertenecientes a distintas empresas del sector tecnológico que trabajan bajo esta modalidad remota. Esta decisión se basa en la intención de ampliar la comprensión del fenómeno reconociendo que el equilibrio vida-trabajo puede variar dependiendo de la cultura organizacional, el tamaño de la empresa, las políticas internas y las estrategias.

La selección de estos 18 participantes se basa en un criterio de saturación de información, permitiendo abarcar una variedad de perfiles sin perder la profundidad del análisis, asimismo, esta cifra se adapta a las limitaciones prácticas del estudio, como el tiempo, los recursos y la disponibilidad de contactos, lo que garantiza una recolección de datos viable y manejable. Por lo tanto, estas fuentes permiten recopilar datos específicos que reflejan las percepciones, experiencias y realidades vividas por los participantes.

Por otro lado, las fuentes secundarias complementan el análisis al proporcionar un marco teórico y contextual que sustenta y amplía la interpretación de los datos primarios. Estas fuentes incluyen literatura académica, investigaciones previas sobre trabajo remoto y bienestar laboral, así como estudios de casos relevantes que aborden experiencias similares en otros contextos. También se revisan conceptos claves relacionados con el bienestar general y las estrategias para el equilibrio vida-trabajo, garantizando que los datos recopilados se enmarquen en un contexto más amplio.

3.3.2 Técnicas

El presente estudio se lleva a cabo mediante una muestra de empleados escogidos a partir del muestreo no probabilístico por conveniencia debido a que la selección de los participantes se basa en la accesibilidad y disposición de los trabajadores de las empresas objeto de estudio, determinando la capacidad de aprovechar eficientemente la información sin los costos y restricciones asociados a un muestreo probabilístico. Por lo tanto, se trata de empresas que ya operaban bajo modalidad remota y con quienes ya se tenía un contacto previo y acercamiento.

La entrevista aplicada fue de tipo semiestructurada y se realizó exclusivamente con la gerente de People de Alegria Software. Este enfoque cualitativo ayudó a explorar en profundidad su visión sobre las políticas de trabajo remoto, así como los desafíos y estrategias implementadas en la empresa para mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral de los empleados. En cuanto a los cuestionarios, éstos fueron el principal recurso para reunir información cuantitativa de los empleados de R-Fast, Simétrika Creativa, junto con los empleados de diferentes empresas remotas pertenecientes al sector tecnológico.

En total, se obtuvieron 67 respuestas en el estudio, lo cual proporciona una base representativa para el análisis dentro de este contexto. Cabe recalcar que las empresas participantes operan bajo una modalidad de trabajo Híbrida, es decir, combinan jornadas presenciales y a distancia. No obstante, para efectos de esta investigación, se decide solo enfocar el análisis en las experiencias de los trabajadores cuando se encuentran trabajando desde sus hogares.

Por otro lado, el instrumento de medición original fue desarrollado por los autores Carlson, Kacmar y Williams (2000), el cual se ha convertido en una herramienta reconocida y validada para este tipo de estudios sobre conflicto trabajo-familia. Sin embargo, se aplicó este instrumento (ver anexo 1) el cual fue traducido y adaptado por la profesora de Antioquia; Liliana María Gutiérrez. Éste cuenta con un total de 18 preguntas con respuestas en escala de Likert de cuatro niveles (Muy de acuerdo, De acuerdo, En desacuerdo y Muy en desacuerdo). Las preguntas están organizadas en tres bloques; el primero es de la dimensión de tiempo, el segundo de tensión y el tercero de comportamiento, donde cada uno cuenta con un total de 6 preguntas; las tres primeras están orientadas al conflicto trabajo-familia, y las tres siguientes se centran en el conflicto familia-trabajo (Gutiérrez, 2013).

3.3.3 Validación y confiabilidad del instrumento

Para la validación del instrumento, se realizó una revisión detallada de la literatura con el fin de garantizar la claridad, coherencia y relevancia de las preguntas en relación con los objetivos propuestos, por lo tanto, se puede decir que el instrumento de Carlson, Kacmar y Williams (2000) está validado para Colombia por Otálora (2007). Por consiguiente, se realizó la fiabilidad de las tres dimensiones calculando los Alpha de Cronbach siendo todos superiores a 0,7. A partir de esto, cabe resaltar que las escalas valoradas en las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento presentan condiciones de fiabilidad ($\alpha > .7$)

Tabla 1. Fiabilidad del Instrumento

Dimensiones		No. De Ítems	Alpha de Cronbach
Tiempo	• Trabajo interfiere en familia	3	0,8
	• Familia interfiere en trabajo	3	0,9
	• Escala tiempo	6	0,9
Tensión	• Trabajo interfiere en familia	3	0,8
	• Familia interfiere en trabajo	3	0,9
	• Escala tensión	6	0,8
Comportamiento	• Trabajo interfiere en familia	3	0,7
	• Familia interfiere en trabajo	3	0,9
	• Escala Comportamiento	6	0,9
Total, Instrumento			0,9

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

Tabla 2. Metodología

Objetivos de investigación	Fuente	Técnica por aplicar	Propósito	Actor/Autor
Describir la modalidad de trabajo remoto según la legislación colombiana, las Ciencias Administrativas y las empresas objeto de estudio.	Secundaria	✓ Revisión documental	Describir las características clave de la modalidad de trabajo remoto	Equipo de investigación
Evaluar las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento en el equilibrio vida-trabajo de los empleados en las empresas tecnológicas objeto de estudio.	Primaria	✓ Cuestionario ✓ Entrevista	Recoger datos directos de los empleados sobre sus experiencias y percepciones del trabajo remoto y el equilibrio vida-trabajo.	Empleados de las empresas objeto de estudio
Identificar los principales factores del trabajo remoto que influyen en el equilibrio vida-trabajo de los empleados de las empresas tecnológicas	Primaria y secundaria	✓ Cuestionario ✓ Entrevista ✓ Revisión documental	Analizar los factores del trabajo remoto para identificar obstáculos, ventajas y dependencias.	Equipo de investigación

Objetivos de investigación	Fuente	Técnica por aplicar	Propósito	Actor/Autor
Proponer estrategias que permitan a las empresas del sector tecnológico mejorar el equilibrio vida-trabajo de sus empleados en modalidad remota.	Primaria y secundaria	✓ Cuestionario ✓ Entrevista ✓ Revisión documental	Mejorar el equilibrio vida-trabajo en las empresas del sector tecnológico para asegurar condiciones dignas.	Equipo de investigación

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

3.4 HIPÓTESIS INICIALES

3.4.1 Hipótesis general

El trabajo remoto tiene una influencia significativa en el equilibrio vida-trabajo de los empleados de las empresas tecnológicas. Caso de estudio: Alegra Software, R-Fast y Simétrika Creativa.

3.4.2 Hipótesis nula (H_0)

El trabajo remoto no tiene influencia significativa en el equilibrio vida-trabajo los empleados de las empresas tecnológicas. Caso de estudio: Alegra Software, R-Fast y Simétrika Creativa.

Variable independiente: Modalidad de trabajo remoto

Variable dependiente: Equilibrio vida-trabajo de los empleados

Variables intervinientes:

1. Contexto laboral:

- Cultura organizacional y políticas empresariales

2. Condiciones individuales:

- Percepción de autonomía y manejo de tiempo personal
- Situación familiar y personal de los empleados

3. Factores tecnológicos:

- Responsabilidad y acceso a herramientas tecnológicas adecuadas

4. Soporte organizacional:

- Apoyo emocional, social y profesional percibido por los empleados

4. RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DE LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO SEGÚN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA, LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y LAS EMPRESAS OBJETO DE ESTUDIO.

Desde un punto de vista histórico, Jack Nilles, ingeniero de la NASA y reconocido como el padre del teletrabajo, propuso el concepto en 1973 como una respuesta a la problemática del tráfico en las ciudades. De acuerdo con Nilles, su primera idea fue prácticamente “llevar el trabajo al trabajador, en lugar de llevar el trabajador al trabajo” (Nilles, 2020). Esta perspectiva, destaca un beneficio fundamental del trabajo a distancia: la disminución de tiempos de desplazamientos, lo cual repercute de manera positiva en la calidad de vida de los empleados y en la sostenibilidad ambiental al disminuir el uso de la gasolina.

Ilustración 17. Definición de Teletrabajo

Teletrabajo = Trabajo + Distancia + Uso intensivo de las TIC.
--

Fuente: Extraído de (Havriluk L. O., 2010)

En primer lugar, los teletrabajadores son personas que desempeñan sus labores de forma digital, utilizando herramientas como computadoras, teléfonos inteligentes, redes corporativas y diversas plataformas en línea (ECaTT, 1999). La labor se realiza fuera de la oficina tradicional, manteniendo siempre una conexión mediante telecomunicaciones que asegura la productividad y resultados eficientes. En contraste, el teletrabajo no solo ofrece flexibilidad, sino que representa una evolución en la concepción del empleo. Gracias a las Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones (TIC), hoy es posible trabajar sin limitaciones geográficas, lo que permite optimizar tanto el tiempo como los recursos.

Por otra parte, en el artículo 152 quáter G. del Código del trabajo (2014) se menciona que el trabajo a distancia es cuando una persona realiza su trabajo desde casa o desde otro lugar que no es la oficina de la empresa. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) complementa esta como una “forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las TIC en el marco de un contrato o relación laboral, en la cual podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa o fuera de ella” (OIT, 2021, pág. 2).

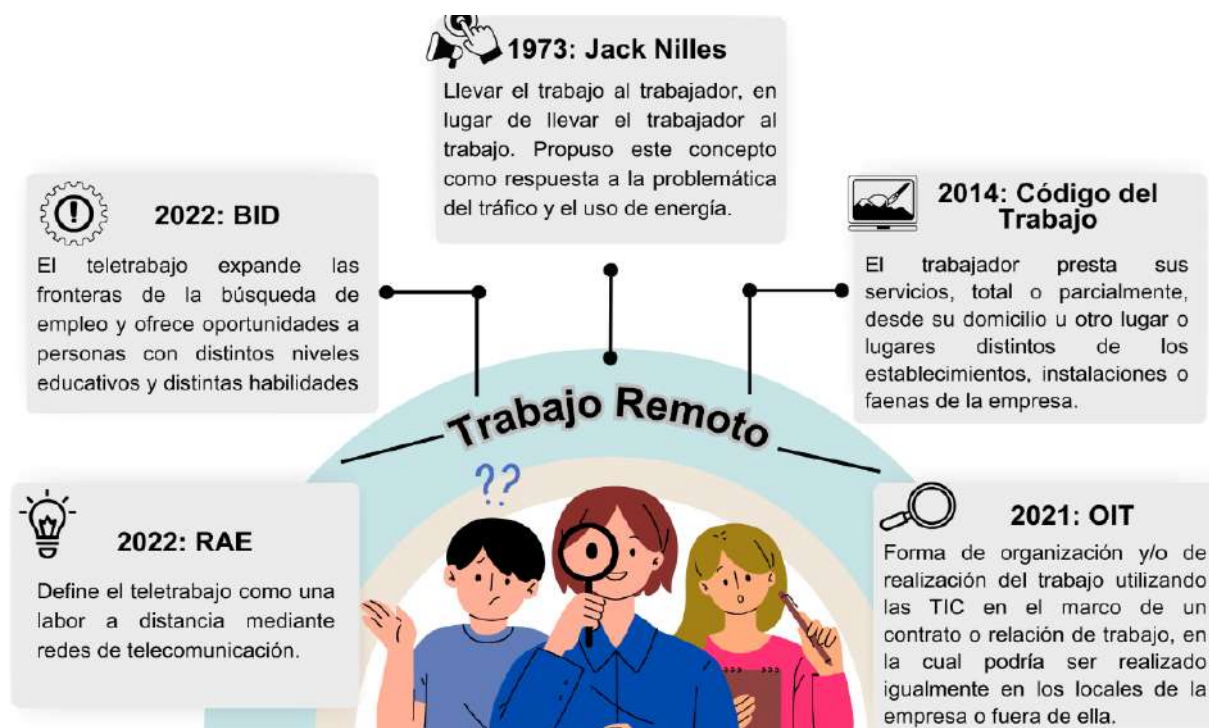
Por lo tanto, se puede decir que en ambas definiciones se enfatiza la descentralización del espacio laboral al mencionar que el lugar de trabajo no se limita a ser siempre el mismo, sino que puede abarcar otros sitios ajenos al de la organización. Por su parte, la definición de la

OIT destaca dos aspectos importantes: En primer lugar; el uso de la tecnología como medio fundamental para cumplir con las tareas de la empresa. Sin una conexión a internet estable y herramientas de comunicación digital adecuadas, el trabajo remoto no sería viable. En segundo lugar, el trabajo remoto no solo brinda flexibilidad, sino que también debe existir un contrato formal que respalde este modelo de trabajo y los derechos del trabajador.

De igual forma, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) amplía esta perspectiva al señalar que el trabajo remoto aumenta la búsqueda de empleo y que además éste ofrece oportunidades a personas que tienen diferentes conocimientos y distintas habilidades (BID, 2022). Lo anterior demuestra una de las ventajas más relevantes del trabajo a distancia: la globalización del talento. Gracias a la tecnología, las compañías pueden contratar trabajadores en cualquier parte del mundo sin que la localización sea un obstáculo. Este factor ha facilitado el crecimiento de modelos de negocio basados en equipos distribuidos con diferentes habilidades y conocimiento, aumentando así la competitividad en el mercado global.

En contraste, la Real Academia Española (RAE, 2022) lo define como una forma de laborar que se ejecuta a distancia por medio de las redes de telecomunicación. En base a esto, el teletrabajo es un tipo de empleo que les permite a los colaboradores realizar sus responsabilidades fuera de las instalaciones físicas de la empresa, usando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para mantenerse comunicados y cumplir con sus obligaciones del trabajo y del hogar.

Ilustración 18. Definición de Teletrabajo según entidades



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

4.1.1 Trabajo remoto según la Ley

La evolución del trabajo remoto en la legislación colombiana muestra una adaptación a las dinámicas de trabajo actuales, especialmente impulsada por los avances tecnológicos y las demandas crecientes de flexibilidad laboral. Inicialmente, el país introdujo el concepto de Teletrabajo regulado por la Ley 1221 de 2008 la cual establece que es un tipo de organización laboral remunerado por la ejecución de tareas o por la prestación de servicios mediante el uso de las TIC como sistema de apoyo, con el fin de facilitar la comunicación entre el colaborador y la empresa, y donde no necesariamente la persona tiene que estar en un punto físico de trabajo (Congreso de Colombia, 2008, pág. 1).

Esta Ley forma las bases para el desarrollo del trabajo remoto en Colombia, reconociéndolo como una forma de empleo que promueve la flexibilidad e inclusión en el mercado laboral. Posteriormente, fue reglamentada mediante el Decreto 884 de 2012, el cual estableció las condiciones laborales fundamentales para el teletrabajo en relación con la dependencia, incluyendo la forma contractual, horarios, jornada de trabajo, y las responsabilidades en materia de seguridad social y salud ocupacional (Ministerio de Trabajo , 2012).

Con el paso del tiempo, y especialmente frente a situaciones inesperadas como la pandemia del Covid-19, se vio la necesidad de implementar una normativa más amplia que regulara todos los métodos de trabajo a distancia, como por ejemplo la modalidad remota. Como respuesta a esta situación, se desarrolló la Ley 2121 de 2021, la cual creó el régimen de trabajo remoto en Colombia definiéndolo cómo:

“Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual”. (Congreso de la República de Colombia, 2021)

Esta Ley señala que el trabajo remoto no necesita un espacio físico específico para ofrecer los servicios. El empleado puede ofrecer sus servicios desde el sitio que considere adecuado, no obstante, debe ser de mutuo acuerdo con el empleador y con consentimiento de la administradora de riesgos laborales (ARL). A diferencia de otras modalidades como el trabajo híbrido (es decir, con unas jornadas presenciales y otras a distancia), el trabajo remoto implica desvincularse completamente de las instalaciones de la empresa, lo que conlleva nuevas responsabilidades para el empleador o la persona encargada.

Por ejemplo; en esta Ley 2121 se menciona que el contrato de trabajo remoto debe ser oficializado mediante firmas electrónicas o digitales, y el empleador tiene la obligación de ofrecer las herramientas tecnológicas requeridas para el correcto desempeño de las tareas del empleado, además de cubrir los gastos relacionados, como los costos de energía e internet. El artículo 10 de la Ley 2121 de 2021, menciona que “El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones,

programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.” (Congreso de la República de Colombia, 2021)

Dicho de otro modo, esta legislación colombiana tiene como objetivo garantizar que los trabajadores a distancia tengan condiciones de trabajo dignas y comparables a las de los trabajadores presenciales, incluidos los derechos relacionados con las horas de trabajo, así como la seguridad social y los riesgos laborales. Por lo tanto, el decreto asegura que la relación formal se cumpla mediante el Código de Trabajo, pero adaptada a la nueva realidad. Con estas medidas, Colombia busca promover un teletrabajo equitativo, eficiente y seguro, promoviendo un equilibrio entre la flexibilidad laboral y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Ilustración 19. Evolución del trabajo remoto en la legislación colombiana



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

4.1.2 Trabajo remoto según las Ciencias Administrativas.

El trabajo a distancia se ha convertido como uno de los cambios más importantes y significativos en el mundo moderno de los negocios, el cual está impulsado por el avance de las tecnologías de la información y la globalización de los mercados. Desde la perspectiva de las Ciencias Administrativas, este tipo de empleo se considera como una oportunidad en la que el colaborador puede realizar sus funciones desde cualquier ubicación utilizando medios de comunicación digitales para interactuar e intercambiar información relacionada con el trabajo (UAO, 2022).

Según Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el teletrabajo se refiere a "el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador" (OIT, 2020, pág. 6). Básicamente, esta transformación ha sido impulsada para

tener una mayor flexibilidad al momento de trabajar, así como para mantener la productividad en las operaciones de las empresas como lo fue en el caso de la pandemia del Covid-19.

En una investigación realizada por Vásquez y Oviedo (2014)., hallaron que la productividad en entornos laborales modernos no debe medirse por las horas que un empleado pasa en el lugar de trabajo, sino por los resultados que éste logra. Por lo tanto, las organizaciones modernas deben reestructurar sus modelos tradicionales en cuanto a supervisión y control con el fin de garantizar que los empleados alcancen las metas establecidas. Esto implica que, cuando se trabaja a distancia, las empresas deben de también organizar sus sistemas de comunicación y evaluación del desempeño para prevenir la disminución de la productividad o que afecte negativamente la toma de decisiones.

Estudios indican que las organizaciones que implementan este modelo experimentan un incremento en el desempeño de sus trabajadores, alcanzando hasta un 55% de alto rendimiento, en comparación con el 36% en entornos laborales convencionales (Sap, 2024). Puesto que, la flexibilidad de elegir dónde y cuándo realizar sus tareas permite a los trabajadores gestionar su tiempo de forma más eficiente, lo que minimiza las interrupciones y maximiza la productividad. La autonomía en la programación de los horarios laborales y la eliminación del tiempo dedicado a los traslados; contribuyen a un notable aumento en la eficiencia y satisfacción de los teletrabajadores, lo que también se traduce en una mayor retención del talento.

Por otro lado, desde el punto de vista de la gestión del talento humano, la Escuela Europea de Dirección y Empresa menciona que éste debe enfocarse en el desarrollo de competencias tecnológicas, fomentar la inteligencia emocional y promover la adaptabilidad al cambio (EUDE, 2024). En este contexto, esta escuela también menciona que las empresas necesitan diseñar programas de capacitación que impulsen las habilidades digitales y la autogestión, además de fomentar un aprendizaje continuo para que sus colaboradores puedan tener nuevos conocimientos adaptados a la actualidad, así como desempeñar sus funciones de manera autónoma y eficiente.

Un ejemplo de ello es la empresa Microsoft, la cual ha puesto en marcha diversas estrategias con el objetivo de mejorar el bienestar de sus empleados. Una de las iniciativas más destacadas es la implementación de Microsoft Viva, una plataforma de colaboración diseñada específicamente para el trabajo remoto, que proporciona herramientas centradas en la gestión del tiempo, el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como el acceso a recursos formativos (Rodríguez, 2021). Además, según investigaciones uno de los beneficios de esta modalidad es la reducción de costos operativos. En un estudio realizado, se halló que las empresas han obtenido una reducción aproximada del 37% en los costos operacionales, logrando así un porcentaje de ahorro importante (MinTic, 2021). Al eliminar gastos relacionados con la infraestructura física, alquiler de oficinas, suministros, etc., las empresas pueden invertir sus recursos hacia áreas clave para fomentar el crecimiento y la innovación.

En cuanto al liderazgo a distancia, éste se ha transformado en un reto fundamental para aquellas personas que tienen como objetivo coordinar, motivar e influir en sus equipos sin una interacción física. De acuerdo con el artículo de Great Place To Work, el liderazgo a distancia no solo se centra en la forma en la que se gestiona el trabajo desde distintas ubicaciones, sino que también abarca la construcción de un espacio que genera confianza y compromiso a distancia (Great Place To Work, 2023). Por lo tanto, en esta modalidad, el liderazgo debe promover un ambiente basado en la autonomía, pero sin dejar a un lado la colaboración entre equipos.

Ilustración 20. El trabajo remoto a partir de las ciencias administrativas



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

4.1.3 Trabajo remoto según las empresas Objeto de Estudio

Como se mencionó anteriormente, en el trabajo remoto cada organización adapta este modelo según su cultura organizacional y las necesidades específicas, lo cual puede repercutir directamente en el equilibrio que sus empleados logran entre la vida laboral y la vida personal. A continuación, se presenta las perspectivas sobre la definición de teletrabajo según las empresas objeto de estudio: Alegria Software, Simétrica Creativa y R-Fast. Esto se hizo con el fin de tener una percepción más cercana a la teoría y así identificar las similitudes, como también las experiencias de esta modalidad laboral en las diferentes compañías.

Para la empresa Alegria Software, el teletrabajo se entiende como la posibilidad de realizar tareas laborales desde cualquier lugar fuera de la oficina, resaltando la importancia de la autonomía y el uso de la tecnología como medio fundamental para conectar a profesionales

de diferentes ubicaciones. De igual forma, la empresa considera que este modelo de trabajo no solo optimiza el tiempo de sus colaboradores, sino que también reduce costos administrativos. Además, se destaca la flexibilidad que le ofrece al trabajador, permitiéndole cumplir con sus labores desde su hogar o cualquier otro lugar con conexión estable a internet.

Por otro lado, la empresa Simétrica Creativa comparte una perspectiva similar en cuanto a la eliminación de los desplazamientos a la oficina y una oportunidad de conectar a personas de distintos lugares con conocimientos y un objetivo en común. Sin embargo, esta empresa ve más esta modalidad como una estrategia organizacional que combina la flexibilidad con la tecnología para cumplir con las responsabilidades asignadas. Al igual que en otras definiciones, es fundamental el uso de las TIC para llevar a cabo las responsabilidades laborales de forma eficiente.

Por último, la empresa R-Fast al igual que las compañías anteriores, considera que el teletrabajo permite desarrollar actividades laborales desde casa u otro sitio ajeno a la oficina tradicional mediante el uso del internet y en general las TIC. Asimismo, R-Fast enfatiza en la importancia de equilibrar la vida laboral con la vida personal, mencionando que el teletrabajo permite optimizar la productividad y a su vez, mejorar la calidad de vida los empleados al reducir los traslados de lugares y favorecer la convivencia familiar. También menciona que el teletrabajo hace parte de la cultura organizacional cultivando la confianza y el compromiso de todos. A partir de las diferentes percepciones, es importante recalcar que todas coinciden con las definiciones anteriores, abarcando que el trabajo a distancia es otra de forma de llevar a cabo las responsabilidades laborales en distintos lugares ofreciendo múltiples beneficios.

Ilustración 21. El trabajo remoto a según las empresas objeto de estudio



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

Todas estas descripciones, destacan la dimensión humana de la experiencia laboral en relación con la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo. Esta teoría sugiere que el bienestar del trabajador no se basa únicamente en factores económicos o estructurales, sino que también incluye elementos sociales y emocionales, como el reconocimiento, el sentido de pertenencia y la calidad de las interacciones (Chiavenato, 2004). En el contexto del trabajo remoto, esta teoría cobra gran relevancia puesto que el equilibrio entre Trabajo-Vida depende tanto de las condiciones técnicas, como en la calidad de las relaciones humanas dentro de la organización. Así pues, el análisis de este balance desde una perspectiva humana permite comprender como estos aspectos, que son fundamentales en la propuesta de Mayo, toman aún más importancia en contextos virtuales, donde el bienestar y la productividad deben ser igual de importantes.

Asimismo, al describir la modalidad de trabajo remoto, permite identificar cómo las organizaciones gestionan a sus colaboradores, lo cual se relaciona con la teoría X y Y de McGregor. Pues aquellas que aplican un enfoque de la teoría Y, el cuál es el basado en la confianza y la autonomía, suelen adoptar modelos remotos flexibles y orientados a resultados y además tienden a generar condiciones de trabajo más satisfactorias. En cambio, las organizaciones que se alinean con la teoría X tienden a establecer controles estrictos, limitando de esta manera la libertad del trabajador y disminuyendo los beneficios del trabajo remoto.

Con base a lo anterior, se puede decir que la forma de llevar a cabo el trabajo ha experimentado una constante evolución, pasando de ser una forma estricta de realizar las tareas dentro de una oficina tradicional, a ser un modelo laboral estratégico y descentralizado, la cual redefine la concepción del empleo a partir de la era digital en la década de 1970. Desde el punto de vista legal, la normativa colombiana enfatiza que el trabajo remoto corresponde a una relación laboral completamente digital, eliminando la necesidad de presencia física, y asegura los derechos de los trabajadores en este nuevo contexto. De esta manera, las organizaciones se han visto en la necesidad de reestructurarse para asegurar la eficiencia operativa, el bienestar de sus empleados y fomentar el uso de herramientas tecnológicas para llevar a cabo estrategias efectivas.

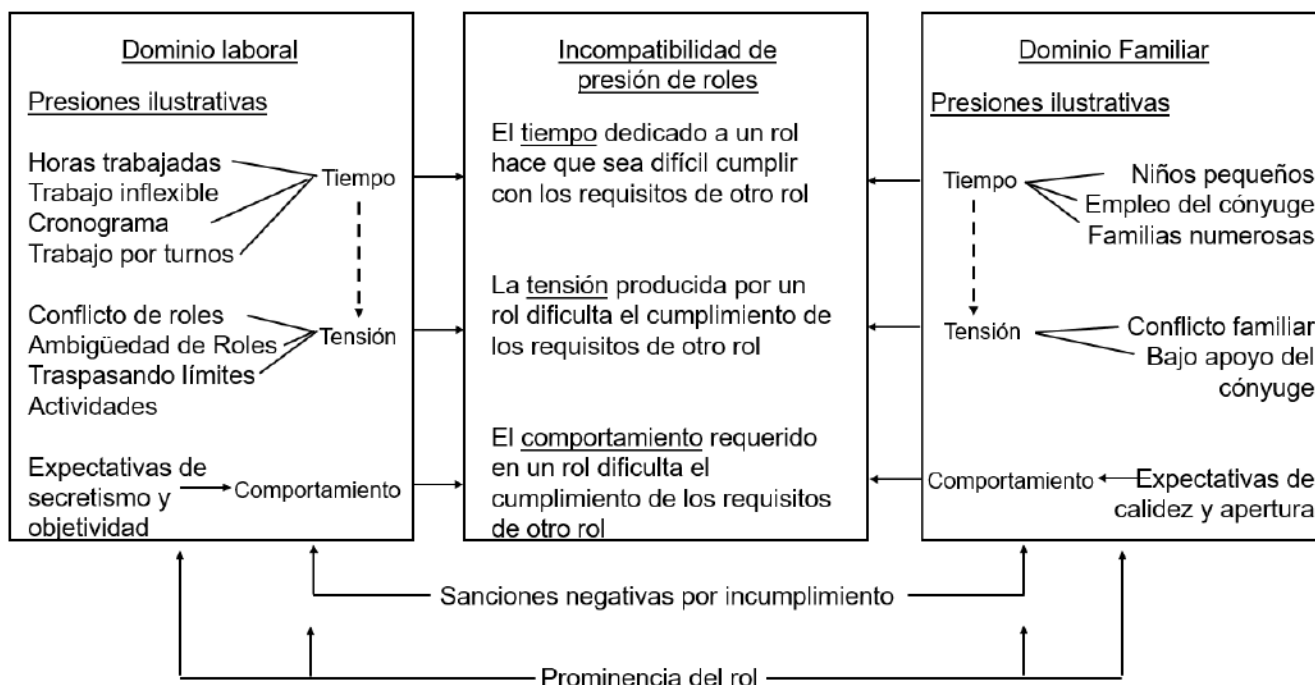
En relación con las empresas objeto de estudio, se observa que cada una interpreta y adapta el teletrabajo de acuerdo con su cultura organizacional y sus necesidades específicas. Todas coinciden que esta modalidad ofrece flexibilidad y mejora la productividad, sin embargo, también subrayan la importancia de un uso adecuado de las TIC, así como la necesidad de implementar estrategias que fomenten la cohesión del equipo y el equilibrio vida-trabajo. Por lo tanto, este capítulo ha sido fundamental para crear un marco conceptual que contextualiza la comprensión y aplicación del trabajo remoto en diversos ámbitos. A partir de esto, el próximo capítulo se centra en la aplicación del instrumento con sus respectivos análisis de las dimensiones de tiempo tensión y comportamiento en las empresas tecnológicas objeto de estudio, con el propósito de evaluar como esta modalidad influye en la vida laboral y personal de sus empleados.

4.2 EVALUACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE TIEMPO, TENSIÓN Y COMPORTAMIENTO DEL EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO EN LAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS OBJETO DE ESTUDIO QUE OPERAN BAJO MODALIDAD REMOTA

En el mundo laboral actual, encontrar un equilibrio entre la vida personal y el trabajo se ha convertido en un tema central de estudio y debate. Las nuevas dinámicas laborales, influenciados por la globalización y el avance de la tecnología, han cambiado la manera en que las personas llevan a cabo sus funciones laborales y cómo manejan sus responsabilidades personales. Dentro de este contexto, las empresas tecnológicas que operan en modalidad remota enfrentan un desafío en cuanto a gestión del tiempo, el manejo de la tensión y la adaptación de comportamientos, por lo tanto, los límites entre el ámbito personal y laboral pueden volverse un poco difusos.

El análisis de las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento proporciona una visión clara de cómo estos aspectos influyen en el equilibrio entre la vida personal y laboral de los empleados. La manera en que cada persona organiza su tiempo entre sus obligaciones laborales y personales, el manejo del estrés en cada ámbito y la habilidad de adaptar sus acciones o conductas a las diferentes circunstancias son elementos fundamentales para comprender el impacto del trabajo en la calidad de vida de los teletrabajadores.

Ilustración 22. Incompatibilidad entre la presión del rol trabajo y familia



Fuente: Extraído y traducido a español de (Greenhaus y Beutell, 1985)

Para abordar estos aspectos, es esencial profundizar en los conceptos teóricos que sustentan estas dimensiones. Desde la perspectiva del conflicto trabajo y familia, propuesta por Greenhaus y Beutell (1985) y ampliada por Carlson, Kacmar y Williams (2000), se pueden identificar tres formas principales de interferencia entre el trabajo y la vida personal: El conflicto basado en el tiempo, conflicto basado en la tensión y conflicto basado en el comportamiento. Entender estas categorías facilita la identificación de estrategias que mejoren el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que a su vez contribuye al bienestar de los trabajadores y a la sostenibilidad de las organizaciones.

4.2.1 Dimensión de tiempo

En primer lugar, el conflicto relacionado con el tiempo básicamente surge cuando las exigencias de distintos ámbitos de la vida de una persona compiten por su disponibilidad temporal. Según Greenhaus y Beutell (1985) este tipo de conflictos se presenta cuando el tiempo dedicado a una actividad puede dificultar la participación en otra. En el ámbito laboral y familiar, esto implica que el tiempo necesario para cumplir con las responsabilidades laborales pueden limitar el tiempo que se puede dedicar a la familia, y viceversa. Inclusive, se identifican dos direcciones en este tipo de conflicto: el trabajo que interfiere con la vida personal y, por otro lado, cómo la vida personal puede interferir en el trabajo (Carlson, Kacmar y Williams, 2000). Este fenómeno es especialmente relevante en modalidades de trabajo flexible o remoto, donde las fronteras entre el tiempo personal y el laboral tienden a desdibujarse, dificultando así la separación efectiva entre ambos espacios.

4.2.2 Dimensión de Tensión

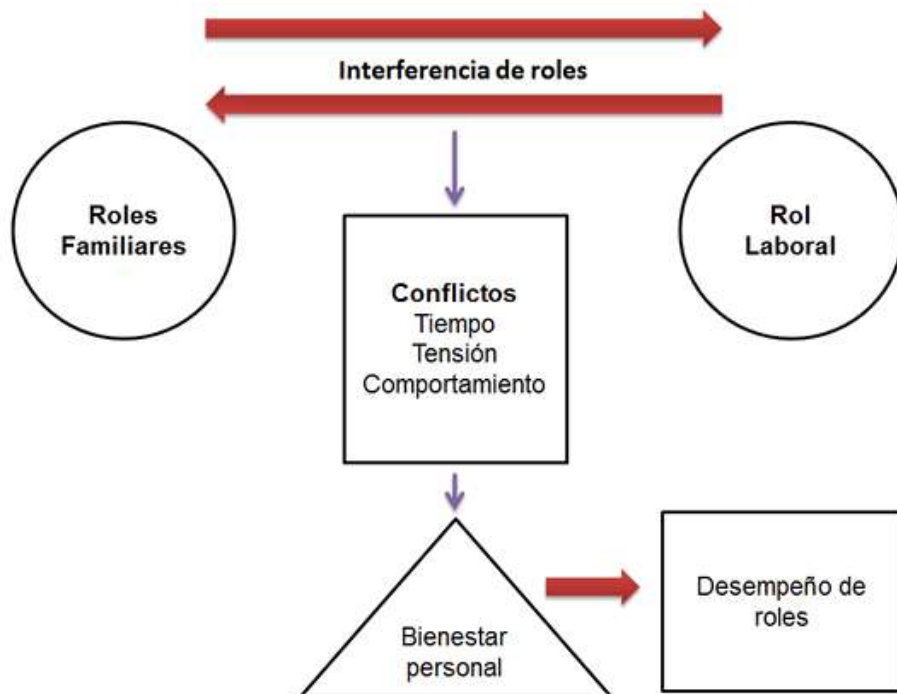
Por consiguiente, el conflicto relacionado con la tensión se genera cuando el estrés acumulado en un ámbito afecta el rendimiento en otro. Los autores Greenhaus y Beutell (1985) sostienen que cuando las exigencias de un rol son emocionalmente demandantes, la persona puede enfrentar dificultades para cumplir adecuadamente con sus funciones en distintos entornos. Este tipo de conflicto no necesariamente implica una falta de tiempo, sino que está relacionado con la transferencia de cargas emocionales y psicológicas de un ámbito a otro. Por su parte, Carlson, Kacmar y Williams (2000) señalan que la tensión en el trabajo puede manifestarse como agotamiento, irritabilidad o falta de energía, lo que a su vez impacta en la calidad de las interacciones familiares. De manera similar, las preocupaciones personales pueden reducir la concentración y el rendimiento en el trabajo.

4.2.3 Dimensión de Comportamiento

Por último, este conflicto se presenta cuando los patrones de conducta exigidos en un rol resultan incompatibles con los requerimientos de otro. Según Greenhaus y Beutell (1985) mencionan que ciertos comportamientos y estilos de interacción que resultan efectivos en un

contexto pueden resultar inapropiados en otro, creando así dificultades en la transición entre ambos entornos. Carlson, Kacmar y Williams (2000) explican que este tipo de conflicto ocurre cuando una persona adopta hábitos o normas de conducta laborales que no se pueden ajustar fácilmente a su vida personal y viceversa. Por ejemplo, en entornos de trabajo altamente estructurados y formales, los empleados tienden a desarrollar un estilo de comunicación directa y centrada en la eficiencia, sin embargo, este enfoque puede no ser apropiado en el ámbito familiar, donde las interacciones suelen requerir un mayor nivel de empatía y conexión emocional.

Ilustración 23. Diagrama del modelo de conflicto de roles trabajo-familia



Fuente: Extraído de (Brugnoli, 2006) (p. 207)

Esto demuestra que el equilibrio entre la vida laboral y familiar es esencial para el bienestar personal y el desempeño en ambos ámbitos. Sin embargo, cuando existe una relación entre estos roles, pueden surgir conflictos relacionados con el tiempo, la tensión y el comportamiento. Por ende, estos conflictos afectan directamente en la estabilidad emocional y en la calidad de vida de una persona, lo que puede manifestarse en estrés, agotamiento y una disminución de la satisfacción laboral. Por ello, el bienestar personal se convierte en un factor clave para afrontar estos desafíos, ya que influye en la capacidad de cumplir de manera efectiva con los distintos roles que cada individuo desempeña en su vida cotidiana.

4.2.4 Análisis de la entrevista aplicada a la empresa Alegra Software

En el marco de esta investigación, se llevó a cabo un estudio de los tipos de conflictos (tiempo, tensión y comportamiento) en la empresa Alegra Software mediante una entrevista virtual realizada a Catalina Bustamante (gerente de People) a través de Google Meet el día 13 de noviembre del año 2024, la cual fue dirigida por los investigadores y se tuvo el apoyo del director Cristhian Andrés Beltrán. Este espacio tuvo como objetivo conocer una perspectiva organizacional sobre la gestión de las tres dimensiones y las estrategias que la compañía implementa para lograr un equilibrio vida-trabajo. Por lo tanto, la información cualitativa permitió obtener una visión más amplia y profunda en el presente estudio.

- Análisis del conflicto de Tiempo

En Alegra Software se aborda esta problemática con un enfoque flexible y autónomo. A pesar de que la empresa cuenta con un horario establecido, no se mide estrictamente el tiempo de conexión, sino que se evalúa el desempeño de cada trabajador a partir de los resultados alcanzados. Esto refleja un enfoque que fomenta la confianza, la flexibilidad y la autonomía. Sin embargo, Catalina mencionaba que a veces es complicado el tema de las distracciones y más cuando los empleados tienen personas a su cargo o muchas responsabilidades en el hogar, por lo tanto, pueden afectar de manera significativa la concentración y la productividad.

Para mitigar estos efectos, la empresa les recalca a sus empleados que, aunque trabajen desde casa, deben asumir igualmente todas sus responsabilidades con el mismo nivel de compromiso como si estuviesen en un entorno de oficina. De este modo, Alegra implementa una comunicación constante que promueve la autogestión y el cumplimiento de los objetivos, recordándole así a sus empleados que la flexibilidad del trabajo remoto no debe traducirse en una menor disciplina o rendimiento. Igualmente, la compañía ofrece un manual de trabajo remoto en el proceso de inducción donde se establecen directrices claras.

No obstante, para evitar el riesgo de extender su jornada más allá de lo recomendable, la empresa aborda esta situación implementando la metodología “SCRUM” donde los empleados pueden organizar sus tareas o proyectos, con el fin de evitar una sobrecarga de trabajo y asegurar que los empleados se mantengan conectados durante la jornada laboral y cumpliendo con sus respectivas responsabilidades. Esta herramienta garantiza que el personal cumpla con su jornada laboral sin excederse en horas extras, lo que ayuda a mantener un equilibrio saludable entre vida y trabajo, lo que a su vez se traduce en una mayor satisfacción.

Durante toda la entrevista con Catalina, se pudo observar y comprender que la empresa Alegra Software se preocupa en gran medida por la cantidad del tiempo que sus colaboradores trabajan en sus hogares. Además, se mencionó que ellos permiten que sus empleados tengan contacto cercano con sus familiares y pasen tiempo con ellos, pero sin dejar a un lado las responsabilidades, recuerdan el profesionalismo.

- Análisis del conflicto de tensión

El conflicto de tensión remoto surge cuando las exigencias emocionales y psicológicas del trabajo afectan la calidad de las relaciones familiares y personales y viceversa. En Alegra Software, la empresa es consciente de que la presión laboral y la gestión del tiempo pueden generar estrés, lo que a su vez impacta la armonía en el hogar y la productividad laboral. Uno de los aspectos más relevantes que contribuye a la generación de tensión en el trabajo es la carga emocional que conlleva operar en un entorno digital, donde la interacción física diaria con los compañeros está ausente. Este aislamiento puede incrementar la ansiedad y afectar el rendimiento laboral, la paciencia y el estado de ánimo en el hogar (Herrera, 2021).

Para abordar este desafío, la empresa establece como norma/requisito que las cámaras permanezcan encendidas durante las reuniones virtuales. De esta forma, los líderes pueden detectar e identificar signos de agotamiento o estrés y tomar medidas preventivas. Por su parte, la compañía promueve espacios de socialización cada 15 días y organiza reuniones presenciales en Medellín para sus colaboradores locales. También se incentivan viajes internacionales dos veces al año para conocer los empleados que viven en otros países con el fin de fortalecer la cohesión del equipo y fomentar un ambiente más colaborativo. Estas iniciativas buscan disminuir la sensación de aislamiento, el estrés y la ansiedad generada por no interactuar físicamente con sus compañeros de trabajo y salir de la rutina diaria.

Aunque el trabajo remoto ofrece una mayor flexibilidad, puede resultar en una sobrecarga si los empleados no gestionan adecuadamente sus momentos de descanso. Por tal motivo, Alegra les ofrece a sus colaboradores algunas herramientas de trabajo, por ejemplo; los audífonos, también implementa planes de bienestar que incluyen charlas sobre ergonomía, actividades físicas y estrategias para el manejo de estrés. Además, cuenta con programas de prevención de enfermedades relacionadas con la carga laboral, como problemas auditivos o de la garganta, lo cual permite que los empleados se mantengan en óptimas condiciones mientras realizan sus responsabilidades laborales. Al mismo tiempo, se llevan a cabo exámenes médicos periódicos para asegurar la salud de los colaboradores.

En Alegra Software, varios empleados han señalado que el hecho de estar en casa, muchas veces se les dificulta la concentración debido a distracciones en el hogar por el número de familias y factores externos, por lo que esta situación contribuye a una disminución en la productividad afectando así la carga emocional y el agotamiento. Por lo tanto, la empresa fomenta prácticas efectivas como la organización del espacio de trabajo y enfatiza en la importancia de establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. Además, constantemente están llamando a sus empleados para monitorear su rendimiento y bienestar de una forma más personal, y también aprovechan para recordarles en manejar bien el profesionalismo.

- **Análisis del conflicto de comportamiento**

Esta dimensión, se da cuando las exigencias del trabajo afectan la manera en que los empleados se relacionan con sus familias y viceversa. En Alegra Software, este tema se aborda cultivando una cultura organizacional basada en la confianza y la responsabilidad individual, lo que les permite a los empleados adaptarse eficientemente al entorno remoto. Sin embargo, uno de los mayores retos de esta modalidad es la dificultad para separar la vida laboral de la vida personal. Para evitar esta problemática, la empresa fomenta el profesionalismo y el establecimiento de límites claros, es decir, incentiva a los empleados a no mezclar las responsabilidades del hogar con las del trabajo, y a manejar su tiempo de manera adecuada para no afectar su desempeño ni sus relaciones familiares.

“Muchas veces, los trabajadores están hiperconectados a herramientas digitales que facilitan la productividad, pero también contribuyen a su aislamiento” (Gutiérrez, 2025). En el contexto de teletrabajo, los empleados pueden adoptar distintos comportamientos, como la necesidad de comunicarse de forma inmediata, enfocarse en la productividad, utilizar constantemente la tecnología, etc., cayendo en el síndrome del trabajador burbuja. Estos hábitos pueden afectar la manera en que los trabajadores interactúan con su entorno familiar al generar una dependencia digital. Para llevar a cabo esta situación, Alegra Software promueve un enfoque tecnológico responsable para que los empleados no adopten comportamientos fuertes ni negativos que afecten la convivencia en el hogar y para que gestionen su tiempo de disponibilidad de manera consciente, evitando que el trabajo invada sus momentos de descanso y se pueda respetar los espacios familiares.

Por otra parte, los hábitos, comportamientos y responsabilidades del hogar impactan en el rendimiento laboral. Factores del entorno familiar, como la presencia de hijos, las responsabilidades del hogar incluso el estado emocional de los trabajadores puede provocar interrupciones y afectar su capacidad de concentración (Herrera, Relaciones laborales y derecho del empleo, 2021, pág. 258). En este sentido, Alegra resalta la relevancia de la autodisciplina y la capacidad de adaptación, ofreciendo apoyo a través de la flexibilidad, reuniones virtuales, diferentes herramientas y metodologías que ayudan a los empleados a estructurar su jornada laboral eficientemente, además, en el proceso de selección e inducción ellos tienen en cuenta todos estos factores.

En general, Alegra Software se preocupa por crear un entorno de trabajo remoto equilibrado, tratando de manera eficaz los desafíos relacionados con el tiempo, la tensión y el comportamiento. A través de sus estrategias, la empresa trata de que sus empleados puedan cumplir con su jornada laboral sin sentirse abrumados o con sobrecarga, también que manejen el estrés de manera saludable y que mantengan una separación bien clara entre sus responsabilidades personales y laborales. La gerente de People, Catalina Bustamante, menciona que ellos ven el trabajo remoto como una opción positiva.

4.2.5 Análisis de las encuestas aplicadas a las empresas objeto de estudio

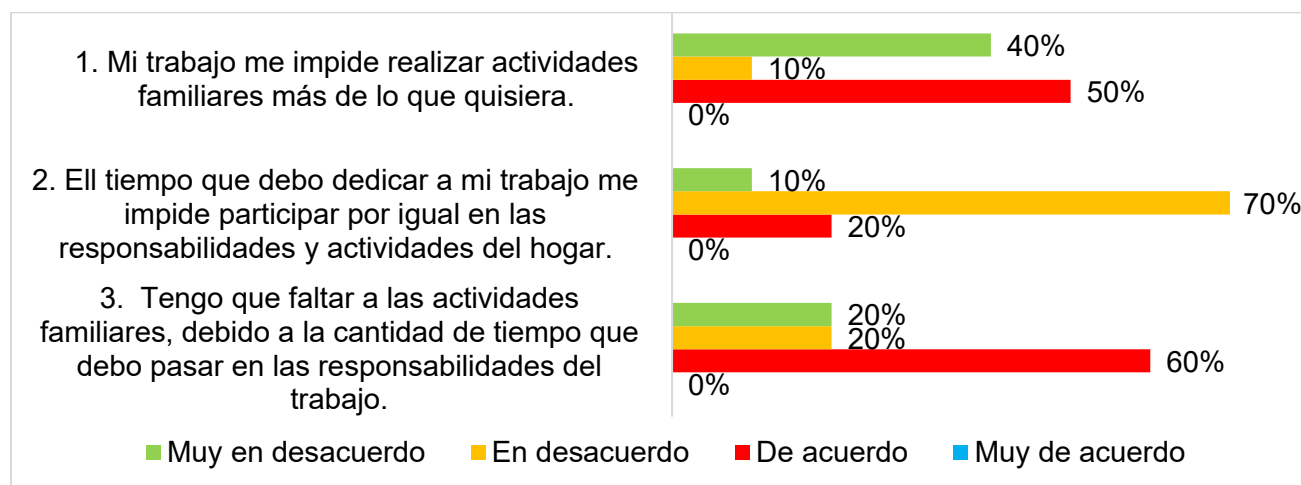
Con el objetivo de evaluar los conflictos de tiempo, tensión y comportamiento, se aplicó la encuesta que fue adaptada por la profesora Liliana Gutierrez (2013), quien tomó el instrumento original desarrollado por Carlson, Kacmar y Williams. En este cuestionario se utilizaron 18 preguntas cerradas en una escala de Likert de cuatro niveles (Muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy en de acuerdo). Las preguntas están divididas en tres bloques en relación con los tres tipos de conflictos, donde las primeras seis preguntas son del conflicto de Tiempo, las siguientes seis son de Tensión y las últimas seis son de Comportamiento. Cabe destacar que en cada dimensión las tres primeras preguntas están orientadas al conflicto trabajo-familia, y las tres siguientes en el conflicto familia-trabajo. A partir de estos análisis, se pudo identificar varios factores del trabajo remoto que influyen en el equilibrio vida-trabajo.

4.2.5.1 Empresa 2: Simétrika Creativa

Simétrika Creativa es una microempresa de publicidad situada en la ciudad de Bucaramanga, Colombia, conformada por un equipo reducido de colaboradores que operan en modalidad remota, específicamente 10 trabajadores. Tal como sucede en muchas empresas del sector tecnológico, la exigencia de cumplir con plazos estrictos, gestionar al mismo tiempo múltiples proyectos y mantener un flujo constante de innovación, representan algunos retos significativos para quienes trabajan allí. A partir de los resultados de la encuesta, se llevó a cabo los análisis respectivos por cada dimensión con el fin de entender cómo los empleados de Simétrika Creativa están viviendo esta modalidad de trabajo en casa.

- Análisis del conflicto de Tiempo

Gráfica 1. Tiempo basado en trabajo que interfiere en familia

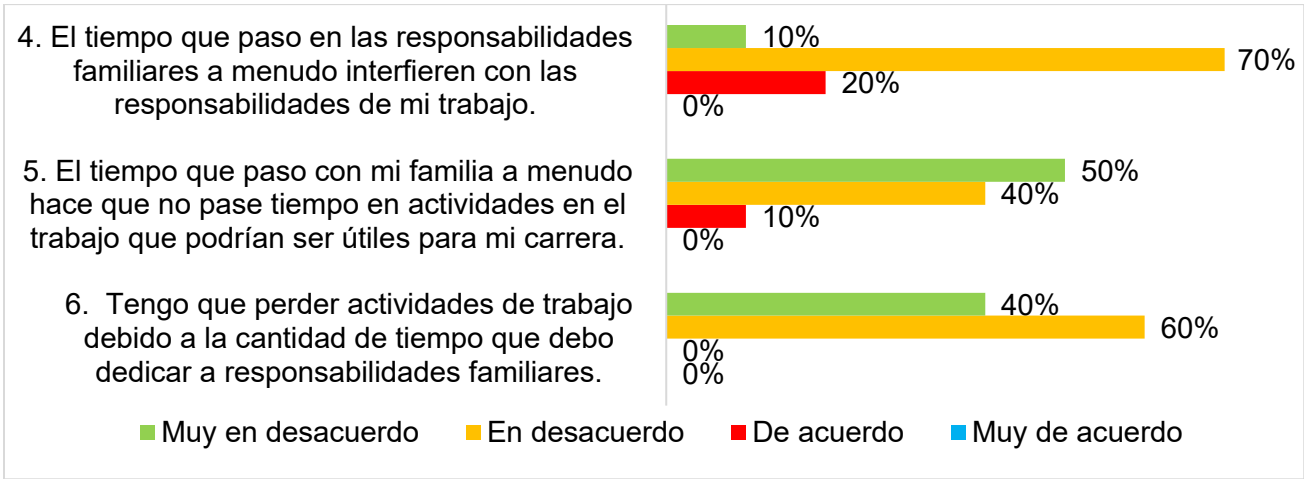


Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

La Gráfica 1 muestra las gráficas relacionadas a las preguntas 1, 2 y 3, en donde se puede observar que una cantidad significativa de los trabajadores de la empresa Simétrica Creativa sienten que su carga laboral afecta su vida familiar. En la primera pregunta **“Mi trabajo me impide realizar actividades familiares más de lo que quisiera”**, hubo una percepción ambigua, ya que el 50% de los empleados indican que han experimentado una interferencia importante en su vida familiar a causa de sus responsabilidades laborales, sin embargo, el otro 50% no opinan igual.

Posteriormente, en la segunda pregunta **“El tiempo que debo dedicar a mi trabajo me impide participar por igual en las responsabilidades y actividades del hogar”** se obtuvo un porcentaje alto, el cual hace referencia a que el 80% de los trabajadores opinan que el tiempo que le dedican al trabajo no les permite participar por igual a las responsabilidades y actividades familiares, demostrando así un posible desbalance entre ambos ámbitos. Por último, en la tercera pregunta **“Tengo que faltar a las actividades familiares, debido a la cantidad de tiempo que debo pasar en las responsabilidades del trabajo”**, se observa que un 60% de los empleados afirman haber faltado a eventos familiares debido a la carga de trabajo y el restante 40% no están de acuerdo con esta afirmación. Estos hallazgos muestran que, aunque el trabajo en casa ofrece flexibilidad, también hay una carga laboral que varias veces ocasiona que los colaboradores dejen de lado momentos importantes con sus seres queridos, sin embargo, no todos experimentan lo mismo.

Gráfica 2. Tiempo basado en familia que interfiere en el trabajo



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

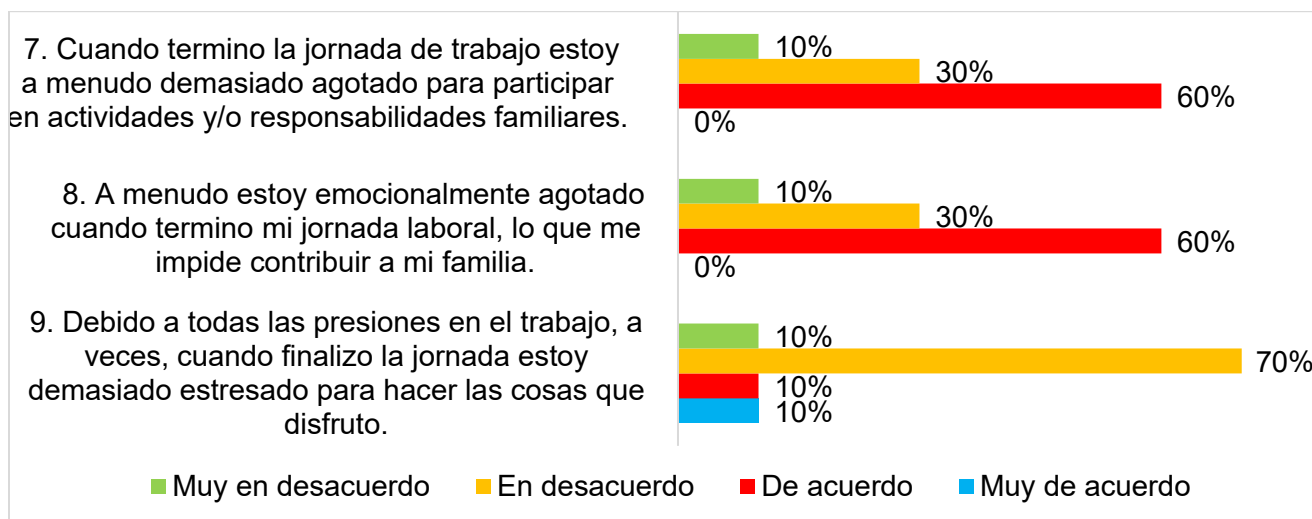
En contraste, la Gráfica 2 acoge el rango de preguntas 4, 5 y 6, las cuales reflejan que también hay empleados que sienten que sus responsabilidades familiares impactan en el rendimiento laboral. Con respecto a la cuarta pregunta **“El tiempo que paso en las responsabilidades familiares a menudo interfieren con las responsabilidades de mi trabajo”**, una parte

pequeña de los encuestados, el 20%, perciben que sus tareas del hogar interfieren con sus responsabilidades laborales, sin embargo, el 80% señalan que no está de acuerdo con esa afirmación. Esta diferencia de porcentaje se debe a que la experiencia del teletrabajo es distinta para cada persona dependiendo de las responsabilidades que tengan en casa.

En la pregunta cinco **“El tiempo que paso con mi familia a menudo hace que no pase tiempo en actividades en el trabajo que podrían ser útiles para mi carrera”**, los datos reflejan que el 90% de los empleados no consideran que el tiempo que pasan con su familia les impida desarrollar actividades que podrían ser útiles para el crecimiento profesional, pero el otro 10% opina lo contrario. Este resultado refleja que, a pesar de que el tiempo familiar es un poco limitado, ellos aprovechan las oportunidades de desarrollo dentro de la empresa, demostrando así un interés en seguir aprendiendo y mejorando sus conocimientos. En relación con la pregunta seis **“Tengo que perder actividades de trabajo debido a la cantidad de tiempo que debo dedicar a responsabilidades familiares”**, las respuestas indican que todos los empleados, es decir, el 100%, no sienten que deban disminuir su dedicación al trabajo por sus obligaciones familiares.

- Análisis del conflicto de Tensión

Gráfica 3. Tensión basada en trabajo que interfiere en la familia



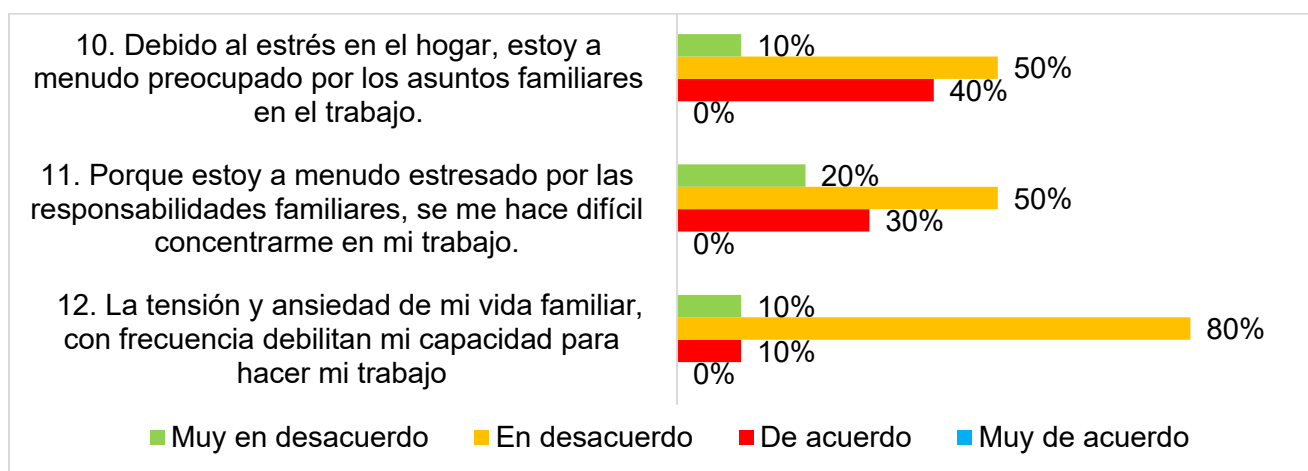
Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

La Gráfica 3 representa las gráficas de las preguntas 7, 8 y 9. Aunque el trabajo remoto elimina los desplazamientos, algunos empleados sienten que el nivel de agotamiento es alto. Como evidencia, se puede observar que las respuestas de las preguntas siete **“Cuando termino la jornada de trabajo estoy a menudo demasiado agotado para participar en actividades y/o responsabilidades familiares”** y la pregunta ocho **“A menudo estoy emocionalmente**

agotado cuando termino mi jornada laboral, lo que me impide contribuir a mi familia” son exactamente iguales, ya que el 60% de los trabajadores coinciden que el agotamiento laboral afecta en su estado de ánimo en el hogar, es decir, la carga de trabajo ocasiona que los trabajadores se sientan mentalmente cansados, con poca energía para interactuar con sus seres queridos y participar en actividades y/o responsabilidades familiares. Por el contrario, el otro 40% no opinan igual, es decir, no se sienten agotados para realizar dichas actividades.

No obstante, en la pregunta nueve **“Debido a todas las presiones en el trabajo, a veces, cuando finalizo la jornada estoy demasiado estresado para hacer las cosas que disfruto”**, el 80% de los empleados afirman que, a pesar de terminar el día estresados y agotados por el trabajo, sienten que no es un impedimento para hacer las cosas que disfrutan con sus familiares. Pero el restante 20% tienen una percepción contraria, haciendo referencia que si sienten que las presiones del trabajo afecten esos momentos. Estos datos demuestran que, aunque las personas no estén bien emocionalmente por el estrés de las responsabilidades laborales, aun así, valoran la poca energía para realizar las actividades que les gustan, sin embargo, puede que no se disfruten de la misma manera.

Gráfica 4. Tensión basada en familia que interfiere en el trabajo



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

La Gráfica 4 representa las preguntas 10, 11 y 12, las cuales reflejan la otra cara del problema: Cuando el estrés dentro del hogar interfiere en el rendimiento del trabajo. En la pregunta diez **“Debido al estrés en el hogar, estoy a menudo preocupado por los asuntos familiares en el trabajo”**, el 60% de los encuestados respondieron que no sienten que las preocupaciones familiares impacten en el desempeño laboral, sin embargo, un 40% si percibe que estos asuntos pueden generar distracción y afectar en el rendimiento.

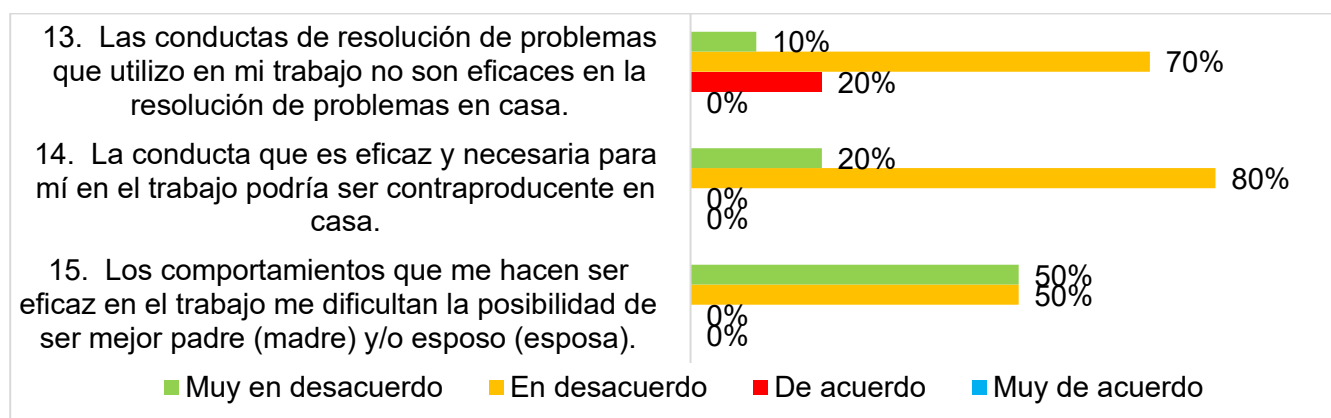
Posteriormente, en la pregunta once **“Porque estoy a menudo estresado por las responsabilidades familiares, se me hace difícil concentrarme en mi trabajo”**, se observa

que el 70%, es decir, la mayoría, no encuentran dificultades en la concentración debido a las responsabilidades familiares. Por otro lado, un 30% si siente que el estrés del hogar afecta dicha concentración, lo cual podría provocar una disminución en el desempeño por momentos.

No obstante, también hay que tener en cuenta que la relación entre ambos entornos es subjetiva y que puede depender especialmente del contexto de cada individuo. En la pregunta doce **“La tensión y ansiedad de mi vida familiar, con frecuencia debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo”**, los datos obtenidos indican que un 90% de los encuestados no están de acuerdo, pero un 10% sí lo está. Estos resultados reflejan que la mayoría de los trabajadores no sienten que la tensión familiar tenga un impacto negativo en su trabajo, sin embargo, una pequeña cantidad de empleados experimentan este problema.

- Análisis del conflicto de Comportamiento

Gráfica 5. Comportamiento basado en trabajo que interfiere en la familia

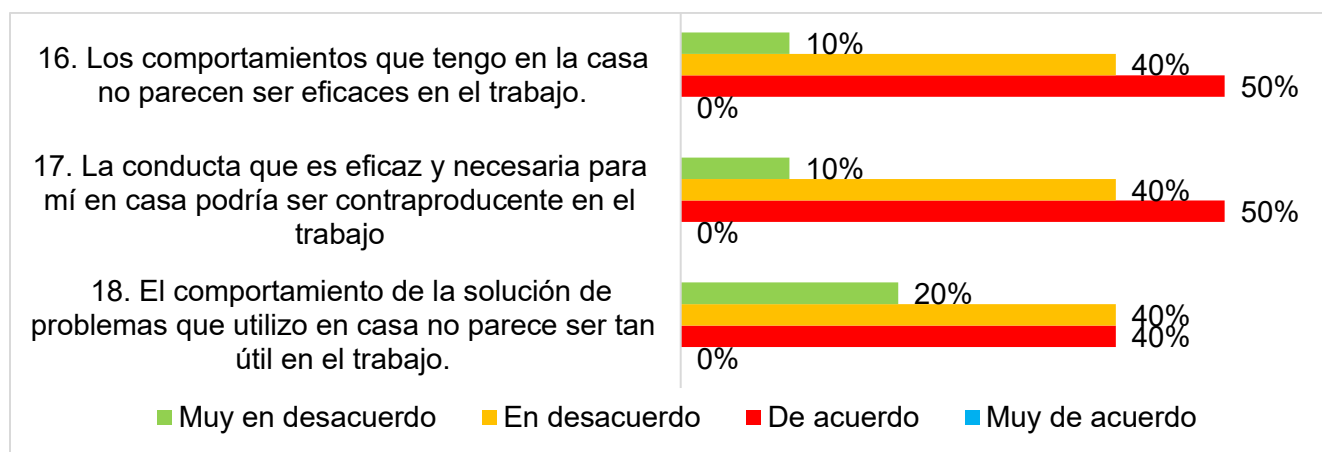


Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

A continuación, se presenta los datos obtenidos de las respuestas en la Gráfica 5, la cual abarca el rango de preguntas 13, 14 y 15. En primer lugar, la pregunta trece **“Las conductas de resolución de problemas que utilizo en mi trabajo no son eficaces en la resolución de problemas en casa”** refleja que el 80% de los empleados están en desacuerdo sobre que las conductas de resolución de problemas que utilizan en su entorno laboral no son eficaces en el hogar. Este análisis revela que la mayoría de los trabajadores de Simétrica Creativa consideran útiles sus habilidades laborales para resolver conflictos en casa. No obstante, el 20% que expresó estar de acuerdo podría representar a aquellas personas que sienten que sus enfoques más estructurados o formales en el trabajo, no resultan ser eficaces en un entorno familiar donde las dinámicas son distintas.

Por otro lado, en la pregunta catorce **“La conducta que es eficaz y necesaria para mí en el trabajo podría ser contraproducente en casa”** el 80% de los encuestados expresó su desacuerdo, mientras que el 20% en muy desacuerdo. Los resultados demuestran que el 100% los empleados no consideran que sus comportamientos laborales impacten negativamente en su vida familiar. Finalmente, las respuestas de la pregunta quince **“Los comportamientos que me hacen ser eficaz en el trabajo me dificultan la posibilidad de ser mejor padre (madre) y/o esposo (esposa)”** muestran que el 100% de los participantes no considera que las actitudes que los hacen ser eficaces en el trabajo afecten de forma negativa el rol familiar.

Gráfica 6. Comportamiento basado en familia que interfiere en el trabajo



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

En la Gráfica 6, se refleja el conjunto de preguntas 16, 17 y 18. Tanto en la pregunta dieciséis **“Los comportamientos que tengo en la casa no parecen ser eficaces en el trabajo”** como en la pregunta diecisiete **“La conducta que es eficaz y necesaria para mí en casa podría ser contraproducente en el trabajo”**, se puede observar una división equilibrada entre los encuestados. El 50% opina que sus comportamientos en casa no son efectivos en el trabajo, mientras que el otro 50% no nota dicha afectación. Esta ambigüedad muestra que la influencia de los hábitos familiares en el entorno laboral varía según las experiencias y el contexto de cada trabajador. Mientras que algunos empleados experimentan dificultades en su desempeño debido a comportamientos aprendidos en el hogar, otros logran integrarlos sin problema.

Para terminar, en la pregunta dieciocho **“El comportamiento de la solución de problemas que utilizo en casa no parece ser tan útil en el trabajo”** el 60% de los encuestados estuvieron en desacuerdo y el restante 40% estuvieron de acuerdo. Estas cifras muestran una clara división de opiniones: para algunos, las actitudes que utilizan en su vida familiar funcionan bien en el entorno de trabajo, pero para otros, las diferencias entre ambos contextos hacen que estas actitudes no sean muy efectivas.

Tabla 3. Calificación por dimensiones – Simétrika Creativa

Calificación por dimensiones - Simétrika Creativa	
Dimensión de tiempo	Calificación
1. Mi trabajo me impide realizar actividades familiares más de lo que quisiera.	2,90
2. El tiempo que debo dedicar a mi trabajo me impide participar por igual en las responsabilidades y actividades del hogar.	2,90
3. Tengo que faltar a las actividades familiares, debido a la cantidad de tiempo que debo pasar en las responsabilidades del trabajo.	2,60
4. El tiempo que paso en las responsabilidades familiares a menudo interfieren con las responsabilidades de mi trabajo.	2,90
5. El tiempo que paso con mi familia a menudo hace que no pase tiempo en actividades en el trabajo que podrían ser útiles para mi carrera.	3,40
6. Tengo que perder actividades de trabajo debido a la cantidad de tiempo que debo dedicar a responsabilidades familiares.	3,40
Total, Dimensión	3,02
Dimensión de tensión	Calificación
7. Cuando llego a casa del trabajo estoy a menudo demasiado agotado para participar en actividades y/o responsabilidades familiares.	2,50
8. A menudo estoy emocionalmente agotado al llegar a casa del trabajo, lo que me impide contribuir a mi familia.	2,50
9. Debido a todas las presiones en el trabajo, a veces, cuando llego a casa estoy demasiado estresado para hacer las cosas que disfruto.	2,80
10. Debido al estrés en el hogar, estoy a menudo preocupado por los asuntos familiares en el trabajo.	2,70
11. Porque estoy a menudo estresado por las responsabilidades familiares, se me hace difícil concentrarme en mi trabajo.	2,90
12. La tensión y ansiedad de mi vida familiar, con frecuencia debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo	3,00
Total, Dimensión	2,73
Dimensión de comportamiento	Calificación
13. Las conductas de resolución de problemas que utilizo en mi trabajo no son eficaces en la resolución de problemas en casa.	2,90
14. La conducta que es eficaz y necesaria para mí en el trabajo podría ser contraproducente en casa.	3,20
15. Los comportamientos que me hacen ser eficaz en el trabajo me dificultan la posibilidad de ser mejor padre (madre) y/o esposo (esposa).	3,50
16. Los comportamientos que tengo en la casa no parecen ser eficaces en el trabajo.	2,60
17. La conducta que es eficaz y necesaria para mí en casa podría ser contraproducente en el trabajo	2,60
18. El comportamiento de la solución de problemas que utilizo en casa no parece ser tan útil en el trabajo.	2,90
Total, Dimensión	2,95
Total, Calificación de la encuesta	2,90

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

Tabla 4. Rango de Calificaciones – Simétrika Creativa

Dimensiones	Nivel de conflicto		
	alto	medio	bajo
Tiempo	(1,0 - 1,9)	(2,0 - 2,9)	(3,0- 4,0)
Tensión	(1,0 - 1,9)	(2,0 - 2,9)	(3,0- 4,0)
Comportamiento	(1,0 - 1,9)	(2,0 - 2,9)	(3,0- 4,0)

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

El análisis de las encuestas realizadas a la empresa Simétrika Creativa pone de manifiesto que, aunque los empleados son capaces de llevar a cabo sus tareas de forma remota, el equilibrio entre su vida laboral y personal no siempre se encuentra en su mejor estado. Si bien, muchos consideran que su trabajo no interfiere significativamente en sus responsabilidades familiares, algunos han tenido que priorizar sus obligaciones laborales sobre su vida personal. Esto demuestra que la flexibilidad que ofrece el trabajo remoto no asegura, en muchos casos, una separación clara entre ambas dimensiones. Asimismo, se observan dificultades para desconectarse al finalizar la jornada, lo que indica que no hay límites claros entre el horario de trabajo y el tiempo personal.

Sin embargo, la dimensión del *tiempo* refleja que existe un **nivel bajo** de conflicto ya que los empleados también priorizan el tiempo de las actividades que podrían ser útiles para la carrera, lo que demuestra que la forma en que se organiza el tiempo influye en como cada persona maneja sus responsabilidades personales y laborales. No obstante, hay que tener cuidado ya que Simétrika Creativa al ser una microempresa puede distribuir mal la carga de trabajo entre sus pocos empleados si no se gestiona adecuadamente y esto puede impactar negativamente en la percepción del equilibrio entre la vida y el trabajo.

En el ámbito de la *tensión* laboral, se observa un impacto emocional considerable. Muchos empleados reportan agotamiento al final del día, lo que les dificulta disfrutar de su vida personal debido al estrés que generan sus responsabilidades en el trabajo. No obstante, a pesar de ello, hay empleados que aun logran mantener su compromiso con sus seres queridos para realizar las actividades que disfrutan. Por lo tanto, en la tabla de calificación por dimensiones, se puede observar que esta dimensión de tensión cuenta con un puntaje de **nivel medio** de conflicto, por lo que se puede decir que la percepción sobre las preocupaciones familiares en el trabajo es diversa ya que el factor es subjetivo y depende del contexto de cada individuo.

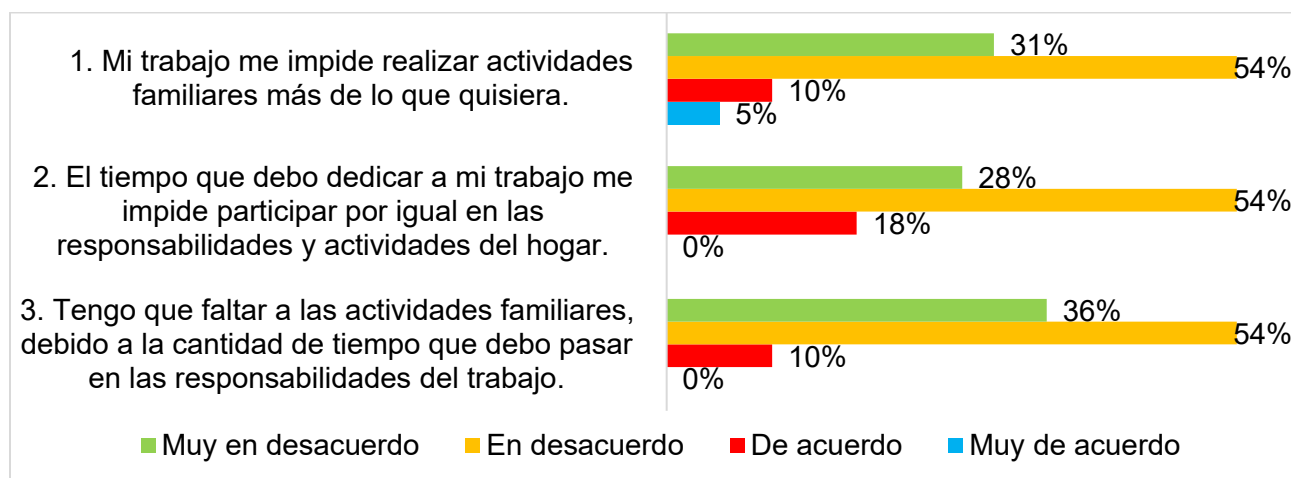
Por último, en lo que respecta al *comportamiento*, muchos reconocen que las habilidades desarrolladas en el trabajo en casa son aplicables a su vida familiar. Sin embargo, algunos enfrentan dificultades al intentar llevar ciertas conductas laborales a su entorno personal. De la misma manera, esta dimensión obtiene un puntaje que indica un **nivel medio** de conflicto, lo que resalta la importancia de implementar estrategias que fortalezcan la autogestión, el manejo del estrés y la desconexión digital, con el fin de que la empresa le pueda garantizar a sus colaboradores un equilibrio saludable entre su bienestar y el rendimiento laboral.

4.2.5.2 Empresa 3: R-Fast

R-Fast es una empresa del sector tecnológico que opera en modalidad de teletrabajo, permitiendo a sus empleados la flexibilidad de realizar sus tareas desde diferentes ubicaciones. Su operación se basa en el desarrollo de software para empresas del sector salud, tanto públicas como privadas. Su estructura organizativa abarca diversas áreas, entre las cuales se destaca el talento humano, encargado de supervisar la dinámica laboral y el cumplimiento de las responsabilidades. En este contexto, se realizó un análisis de las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento a partir de los resultados obtenidos de los 39 empleados que fueron encuestados en esta empresa.

- Análisis del conflicto de Tiempo

Gráfica 7. *Tiempo basado en trabajo que interfiere en familia*

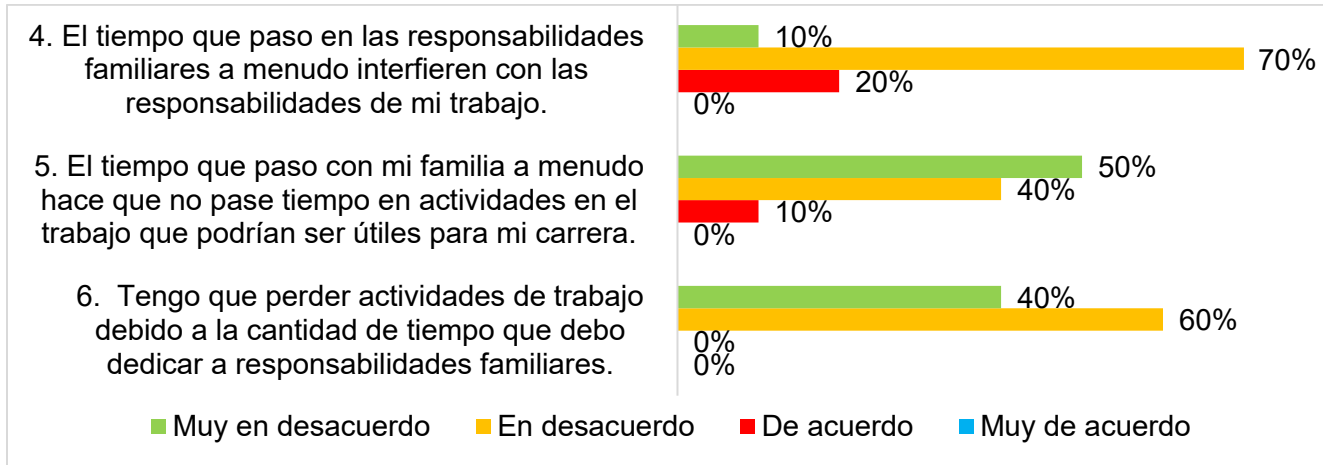


Fuente: *Elaboración propia de los investigadores (2025)*

La Gráfica 7 muestra los resultados de las preguntas 1, 2 y 3, en donde se observa que una cantidad significativa de los trabajadores no sienten que su trabajo afecte su vida familiar. En la primera pregunta “**Mi trabajo me impide realizar actividades familiares más de lo que quisiera**” se denota que el 85% de los encuestados no están de acuerdo con esta afirmación, pero el restante 15% siente que su empleo si afecta y limita su tiempo en familia. En la segunda pregunta “**El tiempo que debo dedicar a mi trabajo me impide participar por igual en las responsabilidades y actividades del hogar**” se establece esta misma idea, ya que el 82% no sienten que el tiempo dedicado al trabajo les impida asumir las responsabilidades en el hogar de manera equitativa, no obstante, un 18% de los encuestados si nota un impacto en su capacidad para compartir estas tareas domésticas.

Por consiguiente, en la tercera pregunta **“Tengo que faltar a las actividades familiares, debido a la cantidad de tiempo que debo pasar en las responsabilidades del trabajo”**, es notable que un 90% afirma no haber tenido que ausentarse de sus actividades familiares debido a la cantidad de horas que dedica el trabajo. Solo el 10% ha experimentado esta situación, lo que indica que la mayoría de los colaboradores logra gestionar de manera efectiva su tiempo para cumplir con ambos aspectos en su vida.

Gráfica 8. *Tiempo basado en familia que interfiere en el trabajo*



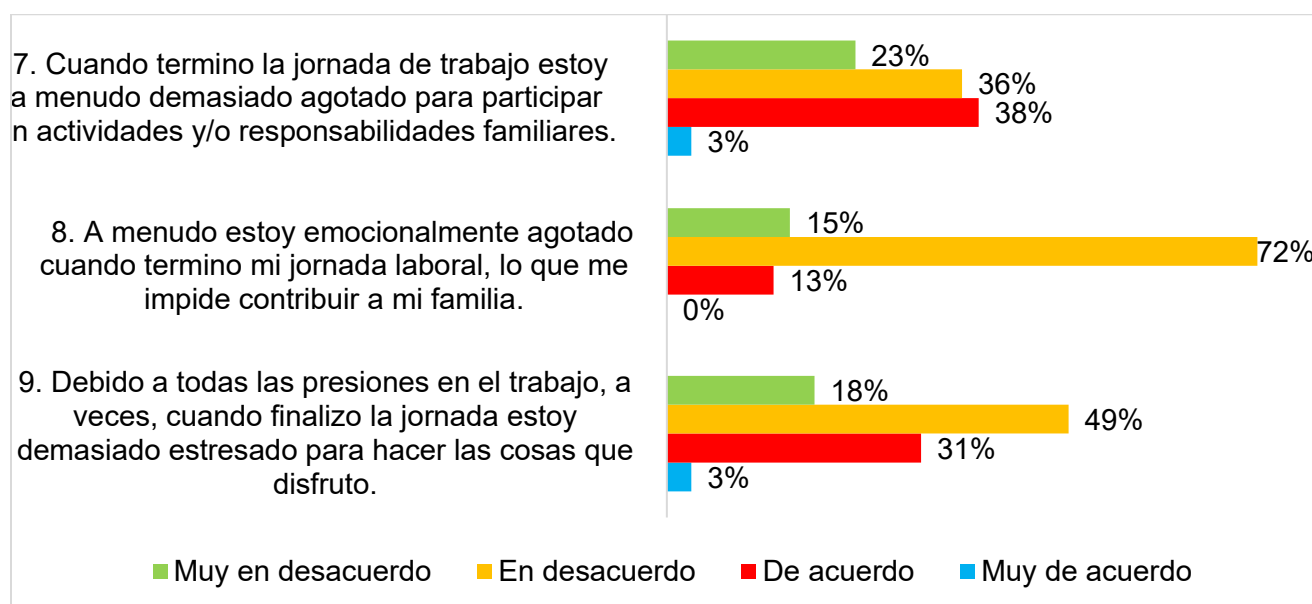
Fuente: *Elaboración propia de los investigadores (2025)*

Analizando la Gráfica 8, la cual evalúa las preguntas 4, 5 y 6; se observa que, en la cuarta pregunta **“El tiempo que paso en las responsabilidades familiares a menudo interfieren con las responsabilidades de mi trabajo”**, un 80% de los encuestados han expresado que las responsabilidades familiares no afectan el desempeño laboral. Sin embargo, un 20% considera que la familia si impacta su rendimiento en el trabajo, aunque en menor medida en comparación con otras preguntas.

La quinta pregunta **“El tiempo que paso con mi familia a menudo hace que no pase tiempo en actividades en el trabajo que podrían ser útiles para mi carrera”** revela que el 90% de los encuestados percibe que el tiempo que dedica a su familia no les impide llevar a cabo sus actividades laborales que contribuyan al desarrollo profesional. Por otro lado, el 10% restante siente que sus compromisos familiares si limitan su crecimiento en el ámbito laboral. En la sexta pregunta **“Tengo que perder actividades de trabajo debido a la cantidad de tiempo que debo dedicar a responsabilidades familiares”**, el 100% ha indicado que no ha dejado a un lado sus actividades laborales a causa de sus responsabilidades familiares. Lo que denota que la vida familiar no presenta obstáculo en el desempeño laboral.

- Análisis del conflicto de Tensión

Gráfica 9. Tensión basada en trabajo que interfiere en la familia

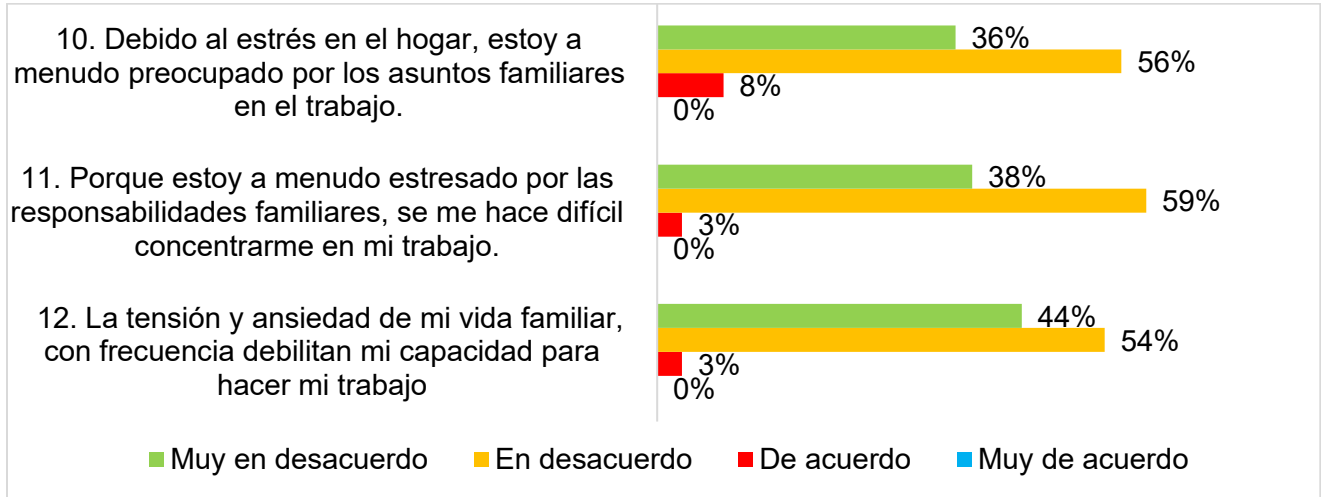


Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

En la primera parte de este análisis, se encuentra la Gráfica número 9, la cual abarca el rango de preguntas 7, 8 y 9, centradas en la tensión laboral que puede afectar a la familia. En la pregunta siete **“Cuando termino la jornada de trabajo estoy a menudo demasiado agotado para participar en actividades y/o responsabilidades familiares”** se puede evidenciar que el 59% de los encuestados no consideran que su trabajo los agote a tal punto de no participar de actividades familiares. No obstante, es de recalcar que el 41% restante, afirma que siente como la fatiga laboral repercute en su vida en el hogar, lo que indica que una porción considerable de los colaboradores experimenta un desgaste significativo luego de terminar su jornada laboral.

Por su parte en la pregunta ocho **“A menudo estoy emocionalmente agotado cuando termino mi jornada laboral, lo que me impide contribuir a mi familia”**, se refuerza esta percepción, ya que un 87% de los encuestados afirma que no experimenta esta fatiga emocional al concluir su jornada laboral. Solo un 13% ha considerado que su agotamiento emocional representa una barrera para cumplir con sus responsabilidades en casa. En lo que respecta a la pregunta nueve **“Debido a todas las presiones en el trabajo, a veces, cuando finalizo la jornada estoy demasiado estresado para hacer las cosas que disfruto”**, el 67% de los colaboradores encuestados sostiene que no se siente tan estresado después del trabajo como para dejar de participar y disfrutar actividades de interés. Sin embargo, el otro 33% de los encuestados perciben que la presión laboral si afecta un poco.

Gráfica 10. Tensión basada en familia que interfiere en el trabajo



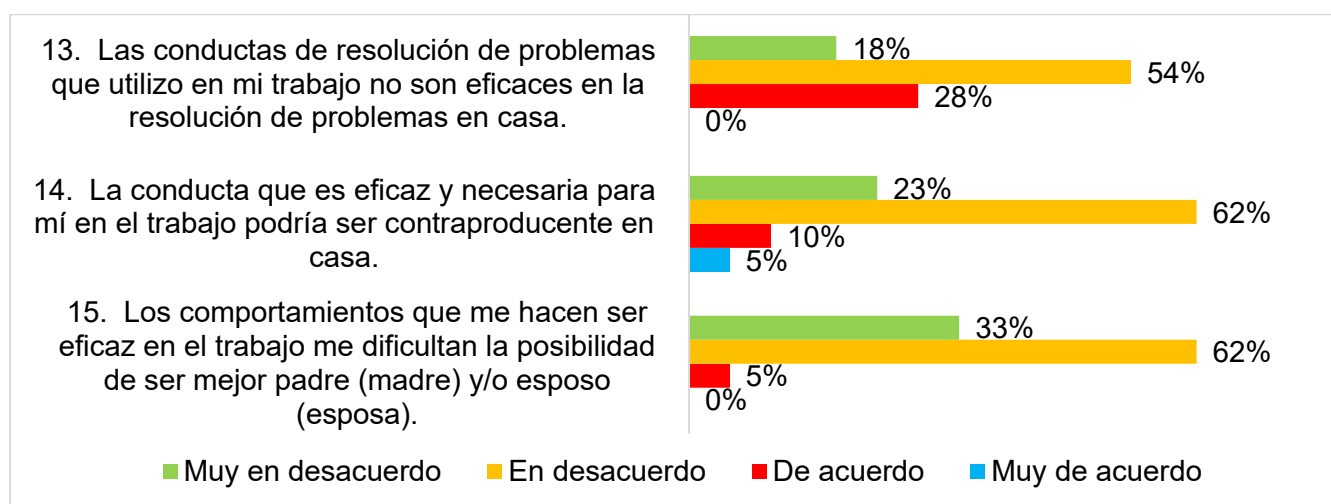
Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

La Gráfica 10 muestra las preguntas 10, 11 y 12, las cuales expresan la otra variante del problema que responde a si el estrés producido en el hogar repercute en el rendimiento del trabajo. En la décima pregunta **“Debido al estrés en el hogar, estoy a menudo preocupado por los asuntos familiares en el trabajo”**, el 92% de los encuestados expresa que las cuestiones familiares no le influyen en el rendimiento del trabajo, sin embargo, existe un 8% de estos colaboradores reconoce que las preocupaciones de familiares pueden ser una distracción que repercute en el rendimiento. En la pregunta once **“Porque estoy a menudo estresado por las responsabilidades familiares, se me hace difícil concentrarme en mi trabajo”** se observa que el 97%, es decir, la mayoría, no encuentran dificultades en la concentración debido a las responsabilidades familiares, esto traduce que el estrés familiar no disminuye el desempeño en ciertos momentos.

No obstante, también hay que tener en cuenta que la relación entre ambos entornos es subjetiva y que puede depender especialmente de las condiciones y espacios de cada individuo. En la pregunta doce **“La tensión y ansiedad de mi vida familiar, con frecuencia debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo”**, Los datos obtenidos revelan que el 98% de los encuestados no está de acuerdo, mientras que un pequeño pero existente 3% sí lo está. Estos resultados indican que la mayoría de los trabajadores no perciben que la tensión familiar afecte negativamente su rendimiento laboral demostrando que el trabajo no les genera mucho estrés al terminar su horario, sin embargo, hay porcentajes pequeños que muestran este conflicto, por ende, también se le tienen que dar importancia para cuidar el bienestar de estas personas.

- Análisis del conflicto de Comportamiento

Gráfica 11. Comportamiento basado en trabajo que interfiere en la familia

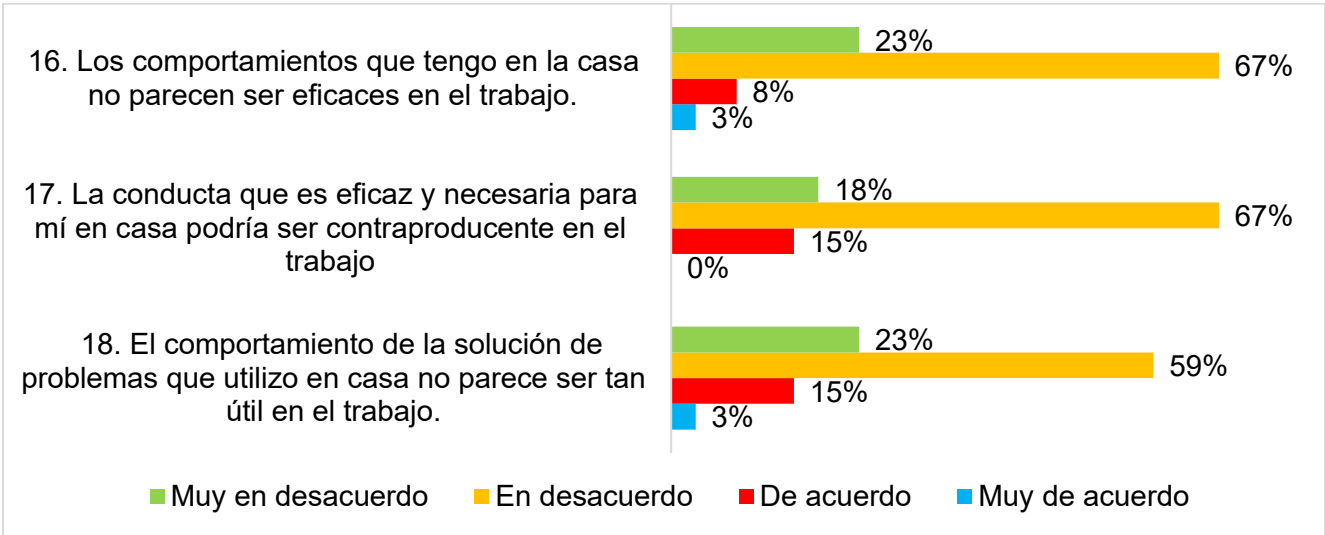


Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

A continuación, se presenta los datos obtenidos de las respuestas en la Gráfica 11, abarcando las preguntas 13, 14 y 15 de acuerdo con la pregunta trece **“las conductas de resolución de problemas que utilizo en mi trabajo no son eficaces en la resolución de problemas en casa”** se puede ver que un 72% de los encuestados no están de acuerdo con la afirmación, Este análisis revela que la mayoría de los colaboradores encuestados consideran útiles sus habilidades laborales para resolver conflictos en casa. Sin embargo, el 18% restante, manifiesta estar de acuerdo podría representar a aquellas personas que sienten que sus enfoques más estructurados o formales en el trabajo, no resultan ser eficaces en un entorno familiar donde las dinámicas son distintas.

En la pregunta catorce **“La conducta que es eficaz y necesaria para mí en el trabajo podría ser contraproducente en casa”** el 85% de los encuestados manifiestan su desacuerdo, pero, un 15% está de acuerdo. Los resultados demuestran que la mayoría de los empleados no consideran que sus comportamientos laborales influyan de manera negativa en su vida familiar, pero hay un pequeño porcentaje que expresa si sentir esta influencia. Por otro lado, las respuestas de la pregunta quince **“Los comportamientos que me hacen ser eficaz en el trabajo me dificultan la posibilidad de ser mejor padre (madre) y/o esposo (esposa)”** refuerza el mismo panorama, ya que el 95% no consideran que las habilidades que los hacen ser más eficaces en el trabajo afecten su desempeño en roles familiares, como el de padre o pareja, sin embargo, un 5% está de acuerdo con esta afirmación.

Gráfica 12. Comportamiento basado en familia que interfiere en el trabajo



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

En cuanto a la Gráfica 12, se refleja el conjunto de preguntas 16, 17 y 18, las cuales son las últimas del instrumento aplicado. En la pregunta dieciséis “**Los comportamientos que tengo en la casa no parecen ser eficaces en el trabajo**” se puede ver que el 90% no está de acuerdo con la afirmación, mientras el restante 10% manifiesta que los comportamientos en el hogar no son eficaces en el trabajo. En la pregunta diecisiete “**La conducta que es eficaz y necesaria para mí en casa podría ser contraproducente en el trabajo**”, se puede observar que un 85% de los encuestados percibe que la conducta que maneja en el hogar no afecta el ámbito laboral, pero el restante 15% opina que sus comportamientos en casa no son efectivos en el trabajo, Este resultado demuestra que la influencia de los hábitos familiares en el entorno laboral varía según las experiencias, percepción y el contexto de cada trabajador.

Por último, en la pregunta dieciocho “**El comportamiento de la solución de problemas que utilizo en casa no parece ser tan útil en el trabajo**” el 82% de los encuestados estuvieron en desacuerdo y el restante 18% estuvieron de acuerdo. Etas cifras muestran una cierta división de opiniones: para algunos, las actitudes que utilizan en su vida familiar funcionan bien en el entorno de trabajo, pero para otros, las diferencias entre ambos contextos hacen que estas actitudes no sean muy efectivas. Por lo tanto, los resultados reflejan que existe una percepción donde el comportamiento del hogar no influye de manera radical en el ámbito laboral pero aun así existe una percepción mixta sobre la influencia de estos comportamientos.

Tabla 5. Calificación por dimensiones – R-Fast

Calificación por dimensiones - R-Fast	
Dimensión de Tiempo	Calificación
1. Mi trabajo me impide realizar actividades familiares más de lo que quisiera.	3,10
2. El tiempo que debo dedicar a mi trabajo me impide participar por igual en las responsabilidades y actividades del hogar.	3,10
3. Tengo que faltar a las actividades familiares, debido a la cantidad de tiempo que debo pasar en las responsabilidades del trabajo.	3,26
4. El tiempo que paso en las responsabilidades familiares a menudo interfieren con las responsabilidades de mi trabajo.	3,41
5. El tiempo que paso con mi familia a menudo hace que no pase tiempo en actividades en el trabajo que podrían ser útiles para mi carrera.	3,54
6. Tengo que perder actividades de trabajo debido a la cantidad de tiempo que debo dedicar a responsabilidades familiares.	3,51
Total, Dimensión	3,32
Dimensión de Tensión	Calificación
7. Cuando llego a casa del trabajo estoy a menudo demasiado agotado para participar en actividades y/o responsabilidades familiares.	2,79
8. A menudo estoy emocionalmente agotado al llegar a casa del trabajo, lo que me impide contribuir a mi familia.	3,03
9. Debido a todas las presiones en el trabajo, a veces, cuando llego a casa estoy demasiado estresado para hacer las cosas que disfruto.	2,82
10. Debido al estrés en el hogar, estoy a menudo preocupado por los asuntos familiares en el trabajo.	3,28
11. Porque estoy a menudo estresado por las responsabilidades familiares, se me hace difícil concentrarme en mi trabajo.	3,36
12. La tensión y ansiedad de mi vida familiar, con frecuencia debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo	3,41
Total, Dimensión	3,12
Dimensión de Comportamiento	Calificación
13. Las conductas de resolución de problemas que utilizo en mi trabajo no son eficaces en la resolución de problemas en casa.	2,90
14. La conducta que es eficaz y necesaria para mí en el trabajo podría ser contraproducente en casa.	3,03
15. Los comportamientos que me hacen ser eficaz en el trabajo me dificultan la posibilidad de ser mejor padre (madre) y/o esposo (esposa).	3,28
16. Los comportamientos que tengo en la casa no parecen ser eficaces en el trabajo.	3,10
17. La conducta que es eficaz y necesaria para mí en casa podría ser contraproducente en el trabajo	3,03
18. El comportamiento de la solución de problemas que utilizo en casa no parece ser tan útil en el trabajo.	3,03
Total, Dimensión	3,06
Total, Calificación de la encuesta	3,17

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

Tabla 6. Rango de Calificaciones – R-Fast

Dimensiones	Nivel de conflicto		
	alto	medio	bajo
Tiempo	(1,0 - 1,9)	(2,0 - 2,9)	(3,0- 4,0)
Tensión	(1,0 - 1,9)	(2,0 - 2,9)	(3,0- 4,0)
Comportamiento	(1,0 - 1,9)	(2,0 - 2,9)	(3,0- 4,0)

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

Los resultados demuestran que en R-Fast la mayoría de los empleados logran mantener un equilibrio bastante satisfactorio y saludable entre su vida laboral y personal. En general, la mayoría de los colaboradores consideran que su jornada laboral no impacta negativamente en sus actividades familiares, y a su vez, sienten que su vida personal no dificulta el desempeño en el trabajo. No obstante, hay algunos casos aislados en los que el trabajo interfiere con las responsabilidades del hogar. Se refleja que un grupo de empleados experimentan algunas dificultades para asumir responsabilidades familiares debido a la carga laboral impidiendo la participación por igual en las diferentes actividades.

Esto indica que, a pesar de que la empresa ha logrado establecer un modelo de trabajo remoto que funciona bien, existen problemas individuales que pueden impactar el bienestar de los empleados. Dicho lo anterior, la dimensión de *tiempo* marca un **nivel bajo** de conflicto ya que no se reportan problemas significativos en la gestión del tiempo. Por otro lado, uno de los aspectos más relevantes de *tensión* en R-Fast es el impacto emocional que el trabajo ejerce sobre la vida personal. Aunque la gran mayoría de los empleados no presentan niveles críticos de estrés, un número considerable de ellos (el 38%) señala que el agotamiento laboral afecta su energía para participar en actividades familiares.

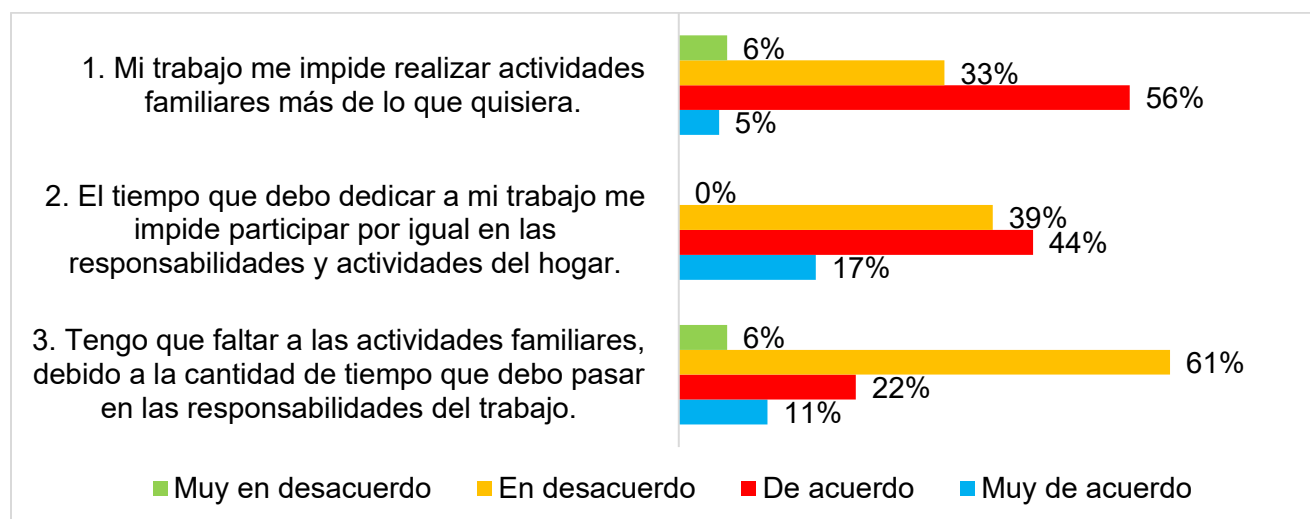
Por lo tanto, la intensidad de las jornadas podría estar causando una fatiga acumulada que impacta en la calidad del tiempo libre. A pesar de ello, el promedio de los resultados muestra; al igual que el tiempo, un **nivel bajo** de conflicto de tensión. Por último, en cuanto al *comportamiento*, la mayoría de los empleados consideran que las habilidades adquiridas en el ámbito laboral son útiles en su vida familiar y viceversa, en realidad son pocos los empleados que tienen dificultades en las conductas del hogar, lo que se traduce aun así en un **nivel bajo** de conflicto.

4.2.5.3 Conjunto de empleados remotos que participaron en el estudio

El siguiente análisis recoge 18 respuestas de personas de distintas empresas tecnológicas que operan en modalidad remota. A través de esta encuesta aplicada a trabajadores de diversas organizaciones, se pudo explorar sus experiencias respecto al tema estudiado “Equilibrio vida-trabajo” analizando las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento, además de identificar tendencias comunes o comparativas con las empresas objeto de estudio. De este modo, los resultados obtenidos permitieron identificar los desafíos más relevantes que estos profesionales enfrentan en su jornada diaria, así como ofrecer una perspectiva más amplia sobre como el teletrabajo impacta en este balance de vida personal y laboral.

- Análisis del conflicto de Tiempo

Gráfica 13. Tiempo basado en trabajo que interfiere en familia



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

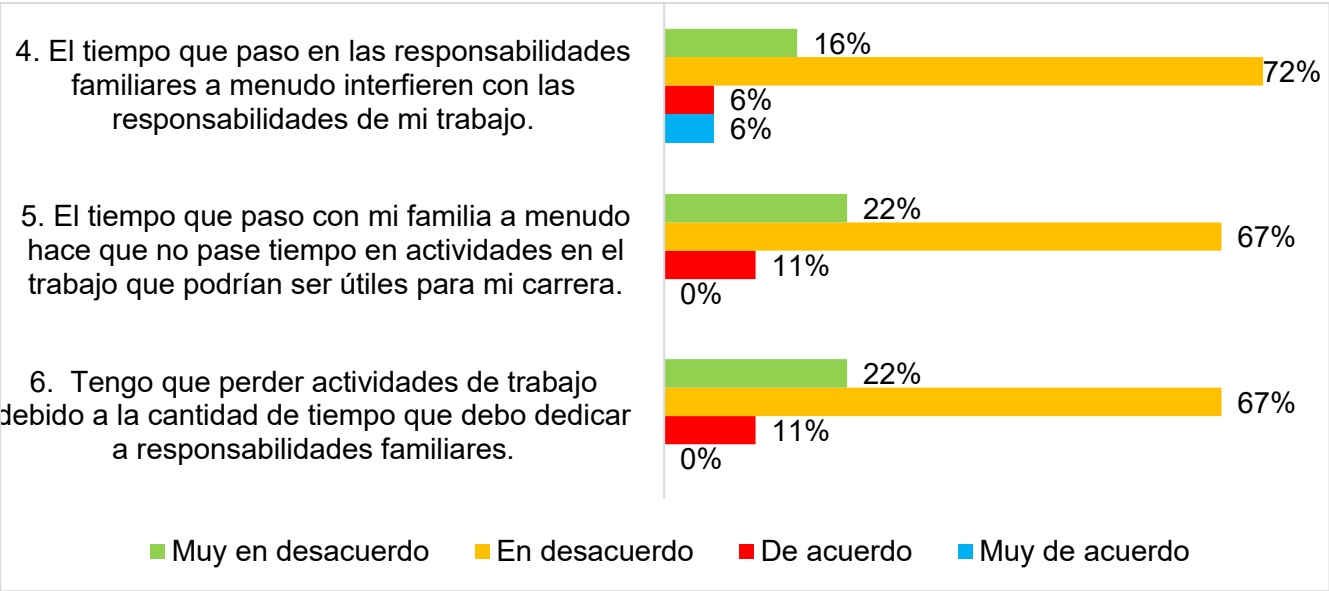
La Gráfica 13 muestra las respuestas de los trabajadores de diferentes empresas que hicieron parte del estudio. En la primera pregunta **“Mi trabajo me impide realizar actividades familiares más de lo que quisiera”**, hubo una percepción de inconformidad, ya que al rededor del 61% (56% de acuerdo y 5% muy de acuerdo) indican que han experimentado una interferencia importante en su vida familiar a causa de sus responsabilidades laborales, sin embargo, el restante 39% no opinan igual, es decir, no creen que el trabajo afecte para realizar las actividades en familia.

Por otro lado, en la segunda pregunta **“El tiempo que debo dedicar a mi trabajo me impide participar por igual en las responsabilidades y actividades del hogar”** se obtuvo un

porcentaje similar a la anterior pregunta, el cual se ve que el 39% (6% muy en desacuerdo y 33% en desacuerdo) no sienten un impedimento a la hora de participar por igual en las responsabilidades del hogar, pero el otro 61% está de acuerdo.

En la tercera pregunta **“Tengo que faltar a las actividades familiares, debido a la cantidad de tiempo que debo pasar en las responsabilidades del trabajo”**, se observa que un 67% (6% muy en desacuerdo y 61% en desacuerdo) de los empleados afirman haber faltado a eventos familiares debido a la carga de trabajo y el restante 33% no afirman una interferencia. Estos hallazgos muestran que, a pesar de que existe una carga laboral, los empleados también les dan importancia a las actividades familiares.

Gráfica 14. Tiempo basado en familia que interfiere en el trabajo



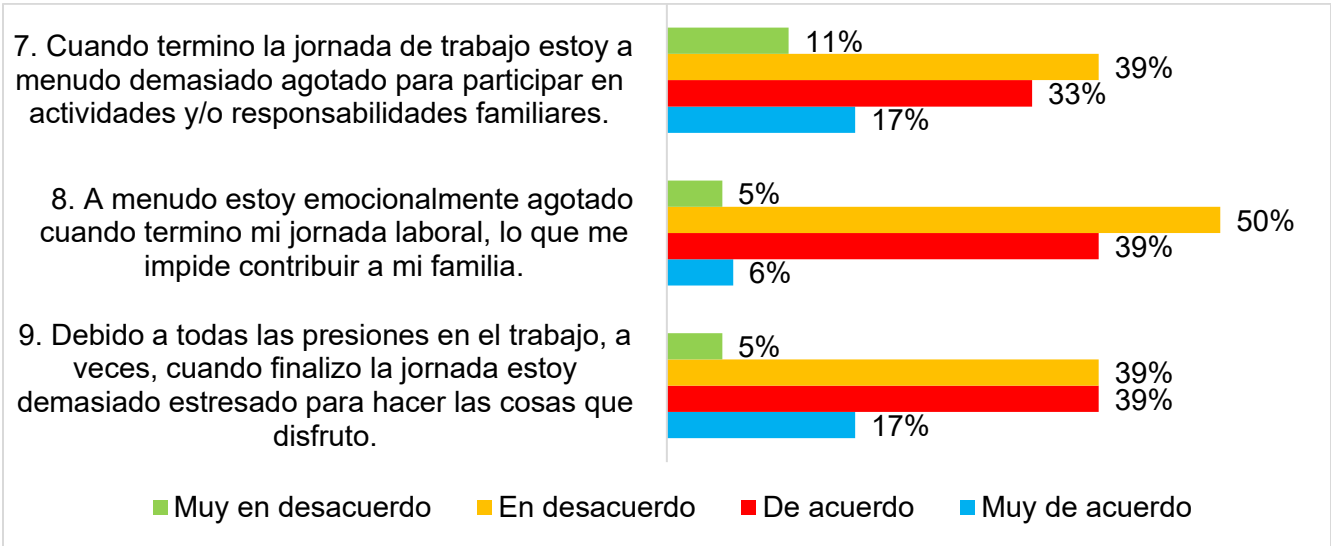
Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

La Gráfica 14 acoge el rango de preguntas 4, 5 y 6. Con respecto a la cuarta pregunta **“El tiempo que paso en las responsabilidades familiares a menudo interfieren con las responsabilidades de mi trabajo”**, una parte pequeña de los encuestados, el 12% (6% de acuerdo y 6% muy de acuerdo), perciben que sus tareas del hogar interfieren con sus responsabilidades laborales, sin embargo, el restante 88% señala que los trabajadores no están de acuerdo con esa afirmación. En la pregunta cinco **“El tiempo que paso con mi familia a menudo hace que no pase tiempo en actividades en el trabajo que podrían ser útiles para mi carrera”**, los datos reflejan que el 89% (22% muy en desacuerdo y 67% en desacuerdo) de los empleados no consideran que el tiempo que pasan con su familia les impida desarrollar actividades que podrían ser útiles para el crecimiento profesional, pero el otro 11% está de acuerdo.

En relación con la pregunta seis **“Tengo que perder actividades de trabajo debido a la cantidad de tiempo que debo dedicar a responsabilidades familiares”**, las respuestas son exactamente iguales a la pregunta cinco, ya que estas indican que el 89% (22% muy en desacuerdo y 67% en desacuerdo), no sienten que deban disminuir su dedicación al trabajo por sus obligaciones familiares pero el restante 11% está de acuerdo, por lo tanto, si sienten que deben de perder parte del trabajo por su familia.

Análisis del conflicto de Tensión:

Gráfica 15. Tensión basada en trabajo que interfiere en la familia



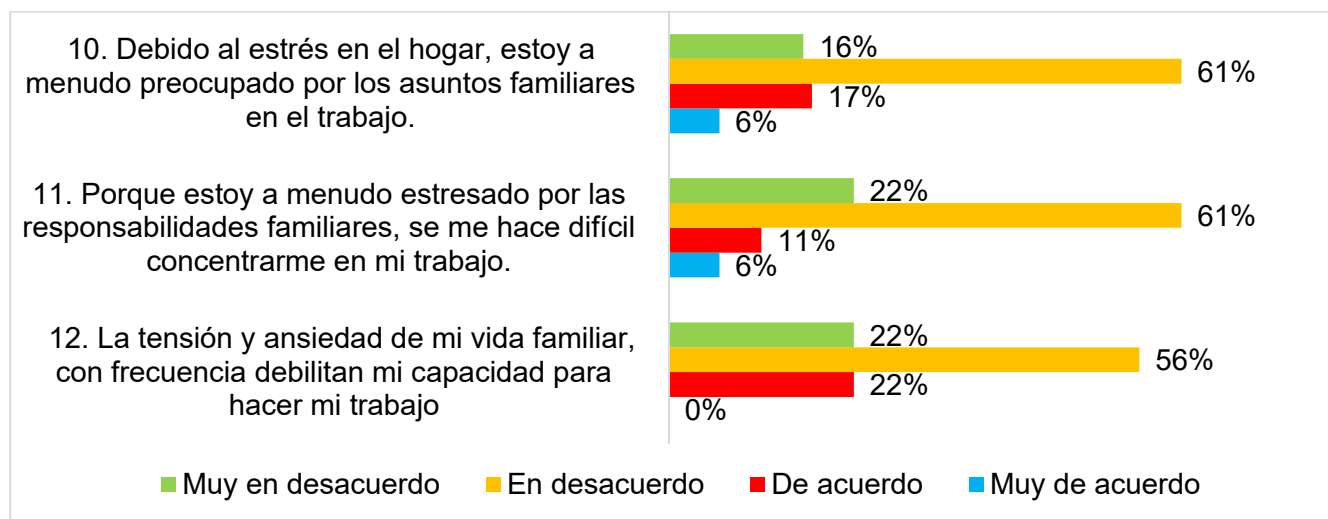
Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

En la Gráfica 15 se puede observar que las respuestas de la pregunta siete **“Cuando termino la jornada de trabajo estoy a menudo demasiado agotado para participar en actividades y/o responsabilidades familiares”** está dividida ya que el 50% (33% de acuerdo y 17% muy de acuerdo) de los trabajadores coinciden que el agotamiento laboral afecta en el estado de ánimo para participar en actividades familiares, no obstante, el otro 50% no está de acuerdo. Por otro lado, las respuestas de pregunta ocho **“A menudo estoy emocionalmente agotado cuando termino mi jornada laboral, lo que me impide contribuir a mi familia”** es muy similar a la anterior ya que el 55% (5% muy en desacuerdo y 50% en desacuerdo) no coinciden que el agotamiento laboral afecta en su estado de ánimo, pero el restante 45% si lo sienten.

No obstante, en la pregunta nueve **“Debido a todas las presiones en el trabajo, a veces, cuando finalizo la jornada estoy demasiado estresado para hacer las cosas que disfruto”**, el 44% (5% muy en desacuerdo y 39% en desacuerdo) de los empleados no sienten que las presiones del trabajo sean un impedimento para hacer las cosas que disfrutaban con sus

familiares. Pero el restante 56% tienen una percepción contraria, haciendo referencia que ellos si sienten que las presiones del trabajo afecten esos momentos, es decir que un poco más de la mitad de los encuestados están de acuerdo con la afirmación de la pregunta. Estos datos muestran una percepción ambigua en cuanto a las dos direcciones del conflicto de tiempo.

Gráfica 16. Tensión basada en familia que interfiere en el trabajo



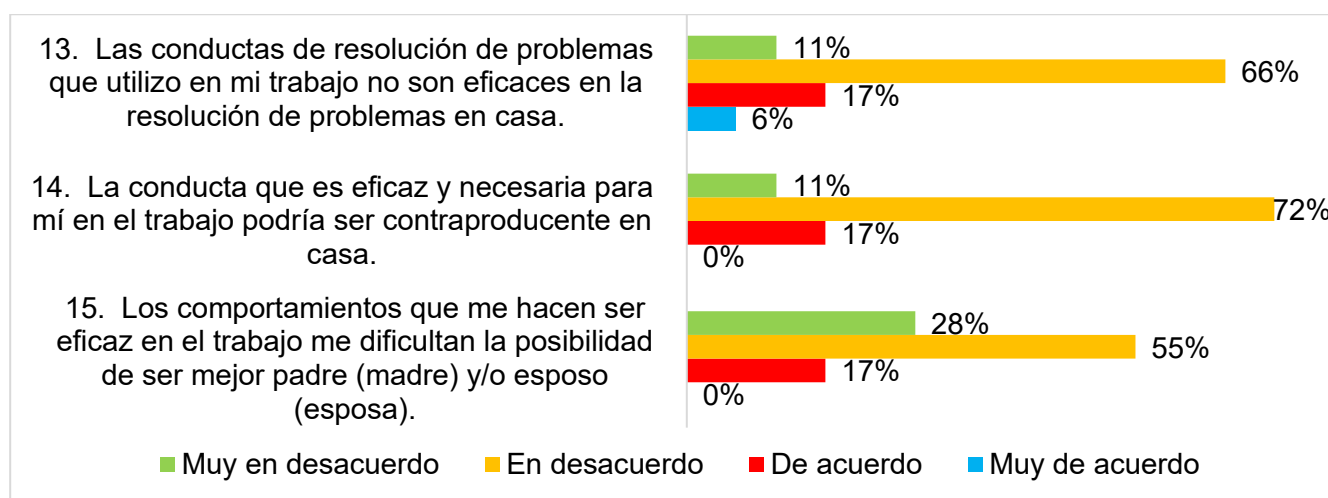
Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

La Gráfica 16 refleja la otra cara del problema: Cuando el estrés dentro del hogar interfiere en el rendimiento del trabajo. En la pregunta diez **“Debido al estrés en el hogar, estoy a menudo preocupado por los asuntos familiares en el trabajo”**, el 77% (16% muy en desacuerdo y 61% en desacuerdo) de los encuestados no sienten una preocupación por los asuntos familiares en la jornada laboral, sin embargo, un 23% si perciben esto. Posteriormente, en la pregunta once **“Porque estoy a menudo estresado por las responsabilidades familiares, se me hace difícil concentrarme en mi trabajo”**, se observa que el 83% (22% muy en desacuerdo y 61% en desacuerdo), es decir, la mayoría, no encuentran dificultades en la concentración debido a las responsabilidades familiares. Por otro lado, un 17% restante si siente que el estrés del hogar afecta dicha concentración.

No obstante, también hay que tener en cuenta que la relación entre ambos entornos es subjetiva y que puede depender especialmente de las condiciones y espacios de cada individuo. En la pregunta doce **“La tensión y ansiedad de mi vida familiar, con frecuencia debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo”**, los datos obtenidos indican que un 78% (22% muy en desacuerdo y 56% en desacuerdo) de los encuestados no están de acuerdo con esta afirmación, pero el restante 44% si creen que la tensión y la ansiedad de las responsabilidades familiares debilitan el desempeño en el trabajo.

- Análisis del conflicto de Comportamiento

Gráfica 17. Comportamiento basado en trabajo que interfiere en la familia

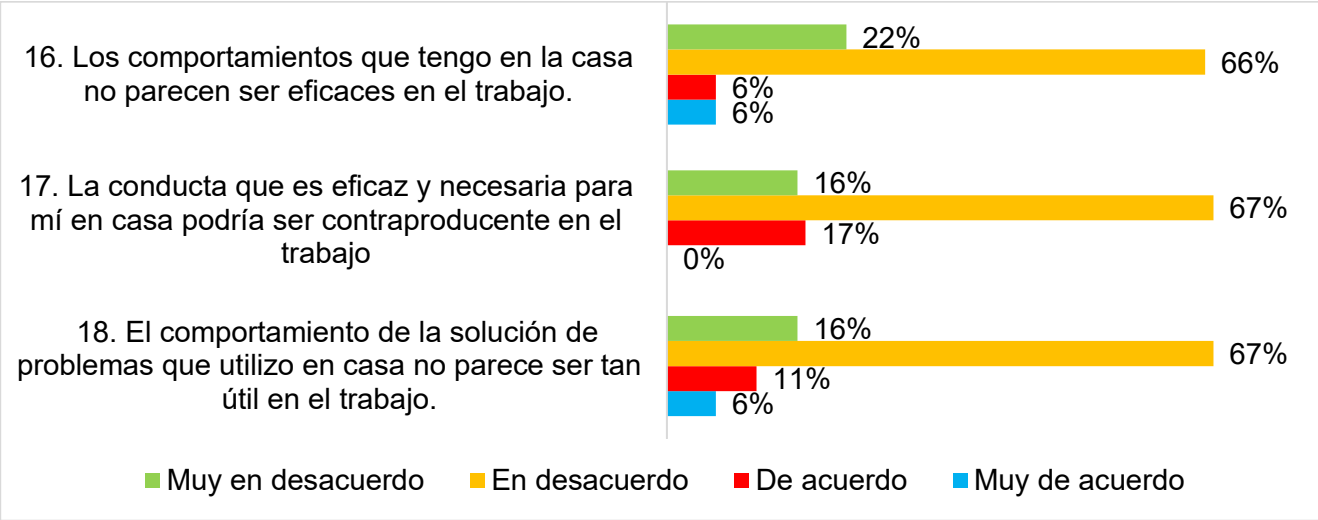


Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

La Gráfica 17 abarca el rango de preguntas 13, 14 y 15. En la pregunta trece “**Las conductas de resolución de problemas que utilizo en mi trabajo no son eficaces en la resolución de problemas en casa**” refleja que el 77% (11% muy en desacuerdo y 66% en desacuerdo) de los empleados no comparten la idea que las conductas de resolución de problemas que utilizan en su entorno laboral no son eficaces en el hogar. Esto revela que la mayoría de los colaboradores encuestados consideran útiles sus habilidades laborales para resolver conflictos en casa. No obstante, el 22% que expresó estar de acuerdo podría representar a aquellas personas que sienten que sus enfoques más estructurados o formales en el trabajo, no resultan ser eficaces en un entorno familiar donde las dinámicas son distintas.

Por otro lado, en la pregunta catorce “**La conducta que es eficaz y necesaria para mí en el trabajo podría ser contraproducente en casa**” el 83% (11% muy en desacuerdo y 72% en desacuerdo) de los encuestados expresó su desacuerdo, mientras que el 17% está de acuerdo. Los resultados demuestran que muchos empleados no consideran que sus comportamientos laborales impacten negativamente en su vida familiar. Finalmente, las respuestas de la pregunta quince “**Los comportamientos que me hacen ser eficaz en el trabajo me dificultan la posibilidad de ser mejor padre (madre) y/o esposo (esposa)**” muestran los mismos porcentajes de la pregunta anterior (28% muy en desacuerdo y 55% en desacuerdo) siendo un total de 83%, lo cual demuestra que los participantes NO consideran que las actitudes que los hacen ser más eficaces en el trabajo afecten de forma negativa el rol familiar, lo que podría indicar que son capaces de adaptar sus comportamientos a cada entorno sin generar conflictos.

Gráfica 18. Comportamiento basado en familia que interfiere en el trabajo



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

En cuanto a la Gráfica 18, se refleja el ultimo conjunto de preguntas del instrumento aplicado. En la pregunta dieciséis “**Los comportamientos que tengo en la casa no parecen ser eficaces en el trabajo**” se puede ver una percepción del 88% (22% muy en desacuerdo y 66% en desacuerdo) que no afirman que sus comportamientos el hogar no son eficaces en el trabajo, mientras que el restantes 12% si está de acuerdo. Por consiguiente, en la pregunta diecisiete “**La conducta que es eficaz y necesaria para mí en casa podría ser contraproducente en el trabajo**”, se puede observar que un 83% (16% muy en desacuerdo y 67% en desacuerdo) de los encuestados percibe que la conducta que maneja en el hogar no afecta el ámbito laboral, pero el otro 16% opina que sus comportamientos en casa no son efectivos en el trabajo.

Estos resultados demuestran que algunos empleados pueden experimentar dificultades en su desempeño laboral y otros logran integrarlos sin problema. Para terminar, en la pregunta dieciocho “**El comportamiento de la solución de problemas que utilizo en casa no parece ser tan útil en el trabajo**” al igual que en la pregunta anterior, el 83% (16% muy en desacuerdo y 67% en desacuerdo) indica que las actitudes que utilizan en su vida familiar funcionan bien en el entorno de trabajo, y el restante 17% creen que estas actitudes no sean muy efectivas.

A continuación, se presenta la tabla de calificación por dimensiones del conjunto de los trabajadores remotos de diferentes empresas que participaron en el presente estudio. Esta tabla permite la visualización de promedios de cada pregunta, los cuales indican en que rango y nivel se encuentra cada dimensión.

Tabla 7. Calificación por dimensiones – Teletrabajadores varios

Calificación por dimensiones - Teletrabajadores varios	
Dimensión de tiempo	Calificación
1. Mi trabajo me impide realizar actividades familiares más de lo que quisiera.	2,39
2. El tiempo que debo dedicar a mi trabajo me impide participar por igual en las responsabilidades y actividades del hogar.	2,22
3. Tengo que faltar a las actividades familiares, debido a la cantidad de tiempo que debo pasar en las responsabilidades del trabajo.	2,61
4. El tiempo que paso en las responsabilidades familiares a menudo interfieren con las responsabilidades de mi trabajo.	3,00
5. El tiempo que paso con mi familia a menudo hace que no pase tiempo en actividades en el trabajo que podrían ser útiles para mi carrera.	3,11
6. Tengo que perder actividades de trabajo debido a la cantidad de tiempo que debo dedicar a responsabilidades familiares.	3,11
Total, Dimensión	2,74
Dimensión de tensión	Calificación
7. Cuando llego a casa del trabajo estoy a menudo demasiado agotado para participar en actividades y/o responsabilidades familiares.	2,44
8. A menudo estoy emocionalmente agotado al llegar a casa del trabajo, lo que me impide contribuir a mi familia.	2,56
9. Debido a todas las presiones en el trabajo, a veces, cuando llego a casa estoy demasiado estresado para hacer las cosas que disfruto.	2,33
10. Debido al estrés en el hogar, estoy a menudo preocupado por los asuntos familiares en el trabajo.	2,89
11. Porque estoy a menudo estresado por las responsabilidades familiares, se me hace difícil concentrarme en mi trabajo.	3,00
12. La tensión y ansiedad de mi vida familiar, con frecuencia debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo	3,00
Total, Dimensión	2,70
Dimensión de comportamiento	Calificación
13. Las conductas de resolución de problemas que utilizo en mi trabajo no son eficaces en la resolución de problemas en casa.	2,83
14. La conducta que es eficaz y necesaria para mí en el trabajo podría ser contraproducente en casa.	2,94
15. Los comportamientos que me hacen ser eficaz en el trabajo me dificultan la posibilidad de ser mejor padre (madre) y/o esposo (esposa).	3,11
16. Los comportamientos que tengo en la casa no parecen ser eficaces en el trabajo.	3,06
17. La conducta que es eficaz y necesaria para mí en casa podría ser contraproducente en el trabajo	3,00
18. El comportamiento de la solución de problemas que utilizo en casa no parece ser tan útil en el trabajo.	2,94
Total, Dimensión	2,98
Total, Calificación de la encuesta	2,81

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

Tabla 8. Rango de Calificaciones – Teletrabajadores varios

Dimensiones	Nivel de conflicto		
	alto	medio	bajo
Tiempo	(1,0 - 1,9)	(2,0 - 2,9)	(3,0- 4,0)
Tensión	(1,0 - 1,9)	(2,0 - 2,9)	(3,0- 4,0)
Comportamiento	(1,0 - 1,9)	(2,0 - 2,9)	(3,0- 4,0)

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

El estudio de los empleados remotos en el sector tecnológico, reflejan una realidad un poco más compleja, en la que el equilibrio entre la vida laboral y personal enfrenta desafíos significativos. Una parte significativa de estos trabajadores sienten que el trabajo interfiere constantemente en su vida personal, afectando la participación de momentos valiosos con la familia y dificultando la desconexión al finalizar la jornada laboral. La falta de límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal lleva a que muchos empleados se mantengan conectados incluso después de su jornada, generando la sensación de estar siempre disponibles (BridgeTech, 2023). Por lo tanto, esta dimensión relacionada con el *tiempo* se encuentra en un **nivel medio** de conflicto. Esto demuestra que, en diversas empresas remotas, la autonomía del trabajo no siempre se traduce en un mejor equilibrio, sino que puede resultar en una carga de trabajo desequilibrada.

En lo que respecta a la dimensión de *tensión*, el impacto emocional es notablemente más significativo en este grupo de empleados. La fatiga laboral y el agotamiento emocional son problemas que se presentan con frecuencia, lo que indica que la intensidad del trabajo excede lo recomendable. La falta de una separación clara entre trabajo y descanso hace que muchos empleados finalicen su jornada agotados, sin energía para disfrutar de su vida personal. A partir de esto, en la tabla de calificación se observa que la dimensión de tensión marca un **nivel medio** de conflicto, pues la presión constante para cumplir con las responsabilidades produce altos niveles de estrés, lo cual afecta de manera negativa el bienestar general. Para finalizar, en términos de *comportamiento*, aunque la mayoría de los teletrabajadores cree que sus conductas laborales y familiares son compatibles, aún hay unos porcentajes pequeños que enfrentan dificultades para trasladar sus habilidades de un ámbito a otro, por lo que esta dimensión relacionada al comportamiento representa un **nivel medio** de conflicto, indicando que las empresas deberían de fortalecer sus estrategias en las tres dimensiones.

A partir de los resultados obtenidos de las empresas Simétrica Creativa, R-Fast y el conjunto de empleados remotos que participaron de forma voluntaria en la investigación, se pudo realizar una tabla comparativa, con el fin de observar el promedio de las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento en cada una de estas organizaciones. Esta tabla permitió tener una visión más completa y comprensible acerca sobre qué empresa se encuentra mejor en relación con el equilibrio vida-trabajo.

Tabla 9. Comparación de la calificación por dimensiones

Comparación de la calificación por dimensiones	Simétrica Creativa	R-Fast	Teletrabajadores varios
Dimensión de Tiempo	Calificación	Calificación	Calificación
1. Mi trabajo me impide realizar actividades familiares más de lo que quisiera.	2,90	3,10	2,39
2. El tiempo que debo dedicar a mi trabajo me impide participar por igual en las responsabilidades y actividades del hogar.	2,90	3,10	2,22
3. Tengo que faltar a las actividades familiares, debido a la cantidad de tiempo que debo pasar en las responsabilidades del trabajo.	2,60	3,26	2,61
4. El tiempo que paso en las responsabilidades familiares a menudo interfieren con las responsabilidades de mi trabajo.	2,90	3,41	3,00
5. El tiempo que paso con mi familia a menudo hace que no pase tiempo en actividades en el trabajo que podrían ser útiles para mi carrera.	3,40	3,54	3,11
6. Tengo que perder actividades de trabajo debido a la cantidad de tiempo que debo dedicar a responsabilidades familiares.	3,40	3,51	3,11
Total, Dimensión	3,02	3,32	2,74
Dimensión de Tensión	Simétrica Creativa	R-Fast	Teletrabajadores varios
	Calificación	Calificación	Calificación
7. Cuando llego a casa del trabajo estoy a menudo demasiado agotado para participar en actividades y/o responsabilidades familiares.	2,50	2,79	2,44
8. A menudo estoy emocionalmente agotado al llegar a casa del trabajo, lo que me impide contribuir a mi familia.	2,50	3,03	2,56
9. Debido a todas las presiones en el trabajo, a veces, cuando llego a casa estoy demasiado estresado para hacer las cosas que disfruto.	2,80	2,82	2,33
10. Debido al estrés en el hogar, estoy a menudo preocupado por los asuntos familiares en el trabajo.	2,70	3,28	2,89
11. Porque estoy a menudo estresado por las responsabilidades familiares, se me hace difícil concentrarme en mi trabajo.	2,90	3,36	3,00
12. La tensión y ansiedad de mi vida familiar, con frecuencia debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo	3,00	3,41	3,00
Total, Dimensión	2,73	3,12	2,70

Dimensión de Comportamiento	Simétrika Creativa	R-Fast	Teletrabajadores varios
	Calificación	Calificación	Calificación
13. Las conductas de resolución de problemas que utilizo en mi trabajo no son eficaces en la resolución de problemas en casa.	2,90	2,90	2,83
14. La conducta que es eficaz para mí en el trabajo podría ser contraproducente en casa.	3,20	3,03	2,94
15. Los comportamientos que me hacen ser eficaz en el trabajo me dificultan la posibilidad de ser mejor padre (madre) y/o esposo (esposa).	3,50	3,28	3,11
16. Los comportamientos que tengo en la casa no parecen ser eficaces en el trabajo.	2,60	3,10	3,06
17. La conducta que es eficaz para mí en casa podría ser contraproducente en el trabajo	2,60	3,03	3,00
18. El comportamiento de la solución de problemas que utilizo en casa no parece ser tan útil en el trabajo.	2,90	3,03	2,94
Total, Dimensión	2,95	3,06	2,98
Total, Calificación de la encuesta	2,90	3,17	2,81

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

Tabla 10. Rango de Calificaciones – Comparación por dimensiones

Dimensiones	Nivel de conflicto		
	alto	medio	bajo
Tiempo	(1,0 - 1,9)	(2,0 - 2,9)	(3,0- 4,0)
Tensión	(1,0 - 1,9)	(2,0 - 2,9)	(3,0- 4,0)
Comportamiento	(1,0 - 1,9)	(2,0 - 2,9)	(3,0- 4,0)

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

Estas tablas demuestran que en Simétrika Creativa existe un **nivel medio** de conflicto, ya que los empleados enfrentas serias dificultades para desconectarse, experimentando una gran carga emocional debido a la presión del trabajo. Por otro lado, R- Fast cuenta con un **nivel bajo** de conflicto puesto que se distingue por mantener un equilibrio más saludable, donde la mayoría de los empleados no perciben una interferencia entre su trabajo y su vida personal. Por último, los resultados del conjunto de teletrabajadores varios marcan un **nivel de conflicto medio**, ya que se evidencia un impacto significativo en la interferencia entre vida-trabajo.

El instrumento aplicado brindó las pautas adecuadas para analizar el equilibrio vida-trabajo en las empresas objeto de estudio junto con las respuestas de los empleados remotos encuestados de diferentes organizaciones. Se pudo evidenciar que, si bien el trabajo a distancia proporciona algunos beneficios, también plantea desafíos significativos en cuando a las tres dimensiones. Asimismo, en Alegra Software se observó que cuentan con un modelo estructurado de trabajo remoto donde se prioriza el bienestar de los empleados y la flexibilidad.

4.3 FACTORES DEL TRABAJO REMOTO QUE INFLUYEN EN EL EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS

A partir de la revisión de la literatura estudiada y los resultados de las encuestas realizadas, se pueden identificar varios factores del trabajo remoto que influyen en el equilibrio vida-trabajo de los empleados de las empresas tecnológicas, los cuales se dividen en tres categorías: En primer lugar, se encuentran los factores que favorecen, es decir, los beneficios que brinda el trabajo remoto; en segundo lugar, están los factores que obstaculizan o pueden generar conflictos en el equilibrio, y por último, los factores independientes de la condición y percepción individual, los cuales son factores más subjetivos ya que dependen de las condiciones, responsabilidades y habilidades de cada persona. A continuación, se observará estos diferentes tipos de factores en las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento.

4.3.1 Dimensión de TIEMPO

4.3.1.1 Factores que favorecen

Dentro los factores que favorecen se encuentra la **flexibilidad en el horario** y la **autonomía**, lo cual es esencial en el trabajo remoto dado que posibilita a los trabajadores estructurar sus jornadas u horarios de forma independiente de acuerdo a sus responsabilidades, incrementando así su productividad y muchas veces el bienestar. “El teletrabajo ha permitido a los empleados tener más flexibilidad y autonomía en su trabajo, lo que ha llevado a una mayor satisfacción laboral y a una mayor productividad” (Silvera, 2023, pág. 31). Esta flexibilidad horaria se pudo observar en la entrevista con la empresa Alegra Software, donde la gerente de People menciona que no se mide estrictamente el tiempo de conexión sino que se evalúa a partir de los resultados alcanzados.

En el teletrabajo, el acceso a **tecnologías avanzadas de comunicación** también es un factor importante, puesto que permite una comunicación fluída sin restricciones de tiempo ni espacio, lo que permite a los trabajadores mantener un buen flujo de trabajo y hacer uso de plataformas colaborativas y sistemas de gestión de tareas para organizar de forma óptima los pendientes. Como se menciona en un escrito de la Universidad Javeriana, el teletrabajo “Puede dar lugar a una mayor colaboración y comunicación entre los miembros del equipo, ya que se ven obligados a utilizar herramientas digitales para trabajar juntos” (Silvera, 2023, pág. 8) Por la naturaleza de esta modalidad, es esencial hacer uso de nuevas tecnologías y especialmente si se trata del sector tecnológico.

Además, **la eliminación de los tiempos de traslados** diarios no solo ahorra tiempo sino también costos de transporte, por lo que se traduce en una mejor calidad de vida, puesto que los empleados pueden aprovechar ese tiempo extra para dedicarse a actividades personales o simplemente descansar (Forero, 2014). Estos desplazamientos normalmente generan un cierto desgaste cuando hay que invertir tiempo en largas rutas para llegar a la oficina o una

ubicación específica. Este factor se ha destacado varias veces en el desarrollo de esta investigación, e inclusive en la definición de Jack Nilles se señala que el teletrabajo es llevar el trabajo a la casa, y además la empresa Alegra Software lo menciona como parte de la definición de esta modalidad.

Asimismo, las **políticas de desconexión digital** implementadas por algunas empresas como por ejemplo Microsoft, o un caso más cercano; Alegra Software, donde garantizan que los empleados establezcan límites entre su vida personal y laboral haciendo uso de programas y herramientas para que ellos tengan una mejor organización de sus funciones y no se excedan más allá del horario establecido. Al delimitar con claridad el tiempo dedicado al trabajo y al descanso, se contribuye a minimizar el desgaste emocional y la fatiga laboral a largo plazo. Estas políticas de desconexión son esenciales para evitar el estrés laboral y para garantizarle a los empleados el derecho a desconectarse de los aparatos electrónicos siempre y cuando respete la jornada máxima legal (Cdlegal, 2025).

Por último, en esta nueva modalidad de trabajo se ha implementado medir la **productividad en base a los objetivos alcanzados, en lugar de las horas trabajadas** o el tiempo de conectividad. Esta forma de medir el rendimiento aumenta la satisfacción y le permite a cada empleado demostrar sus habilidades y conocimientos (Vásquez y Oviedo, 2014). Además, como se ha mencionado antes, empresas como Alegra Software implementan esta cultura basada en resultados. En consecuencia, todos estos factores mencionados anteriormente promueven un ambiente de mayor motivación intrínseca, lo que a su vez tiene un efecto positivo en la productividad y la estabilidad emocional de los trabajadores.

4.3.1.2 Factores que obstaculizan

En primer lugar, el profesor Iván Jaramillo, del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, explica que el teletrabajo se ha intensificado en gran medida hasta generar una sensación de constante conexión, lo cual ha llevado a una **difuminación de los límites sobre el tiempo laboral** y también ha abierto un debate sobre el derecho de los trabajadores a desconectarse. (Jaramillo, 2021) De este modo, la falta de límites claros entre la jornada laboral y la vida personal provoca una presión constante sobre los empleados, ya que esta situación genera una sensación de estrés y a su vez, dificulta la desconexión donde muchos teletrabajadores se sienten obligados o atrapados en la mentalidad de tener que estar *disponibles todo el tiempo*.

Pues como se ha mencionado antes, en el trabajo remoto se ha consolidado una **cultura de siempre disponible**, donde se espera que los empleados permanezcan conectados incluso fuera de su jornada laboral (Seijo, 2024). Esta exigencia constante provoca una presión mayor sobre los trabajadores, puesto que; el tener que responder correos, llamadas, o reuniones urgentes en cualquier momento del día, reduce y afecta los tiempos destinados al descanso, lo que, a su vez, también impacta en el tiempo que se pretende dedicarle a la familia u otras actividades personales. E incluso, los empleados de las empresas objeto de estudio

demonstraron que el trabajo les impide realizar actividades familiares más de lo quisiera, donde en Simétrika se obtuvo un porcentaje del 50% de acuerdo con esta afirmación, en R-Fast un 15% y un 61% en el grupo de teletrabajadores que participaron en el estudio.

Estas cifras demostraron que en el teletrabajo si se puede reflejar una cultura de disponibilidad constante, donde muchas veces los empleados no disfrutan el tiempo suficiente con sus familias y amigos, interrumpiendo los espacios personales del trabajador y aumentando la jornada sin una delimitación clara. Esto conlleva a la ejecución de **horas extras** no controladas, puesto que por esta cultura muchas veces se programan reuniones en los momentos de descanso o fuera de la jornada laboral, e incluso se asignan tareas que deben ser realizadas de forma inmediata. Por lo tanto, estos factores pueden reducir la calidad del tiempo de descanso y disminuye la satisfacción y el rendimiento a largo plazo.

Como resultado, se ve reflejado un aumento de **la carga laboral**, generando altos niveles de agotamiento y el síndrome Burnout (OIT, 2020). Además, en los resultados de las encuestas se obtuvo que, en Simétrika Creativa, el 60% de los empleados están de acuerdo con que tienen que faltar a las actividades familiares por la cantidad de tiempo que deben pasar en las responsabilidades laborales. Por lo tanto, aquí se demuestra que esta carga laboral a parte de impactar en el bienestar también influye en el tiempo familiar. En general, todos estos factores que obstaculizan el equilibrio vida-trabajo en relación con la dimensión de tiempo, generan una **ausencia en los eventos familiares** y una disminución en el tiempo que se había destinado para otras responsabilidades del hogar.

Por último, este trabajo a distancia cuenta con una dificultad, y es que normalmente los empleados remotos no cuentan con un experto en ergonomía que los oriente físicamente en la realización de **pausas activas** o actividades de relajación, en comparación que si estuviesen en las instalaciones de una empresa. En el contexto de teletrabajo, las pausas activas son fundamentales para mejorar la gestión del tiempo durante la jornada laboral, puesto que ayudan a mantener la productividad sin tener que extender las horas de trabajo. Según un estudio de la Universidad Central del Ecuador “Aquellas personas que han logrado implementar pausas activas durante su jornada laboral, han mostrado una mejoría en su rendimiento” (Morales V. A., 2021, pág. 48) Al tomar pequeños descansos físicos y mentales, los trabajadores pueden recuperar la energía y la concentración, disminuyendo así la pérdida de tiempo por cansancio físico o agotamiento mental.

4.3.1.3 Factores independientes de la condición y percepción individual

En primer lugar, a pesar que en el artículo 10 de la Ley 2121 de 2021 se señala que los empresarios deben de proporcionarle a sus empleados remotos las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, etc., necesarios para que ellos puedan desempeñar sus funciones de forma efectiva; se encontró que en un estudio realizado por Silvera (2023) muchas personas que trabajan a distancia han encontrado dificultades al intentar establecer

una rutina laboral efectiva desde sus hogares, debido a que enfrentan ***inconvenientes relacionados con la conexión a internet*** o también la falta de un espacio físico.

Ligado a esto, la ***falta de equipo adecuado*** desmejora la percepción, ya que cuando no se tiene la tecnología necesaria para trabajar, es imposible lograr y mantener un buen desempeño (SYDLE, 2023). De esta manera, los equipos tecnológicos influyen en la productividad de cada colaborador y en consecuencia, su satisfacción. Por lo tanto, las condiciones de los trabajadores no siempre son iguales, pues unos trabajadores pueden tener mejores equipos, herramientas, una mejor conexión a internet e incluso mejores espacios físicos que otros, lo que acarrea una percepción distinta en cada trabajador, además, el tiempo dedicado tanto al trabajo como al hogar se ve afectado por estos retrasos tecnológicos.

Por otro lado, el ***grado de adaptabilidad*** a algo nuevo, en este caso, a las tecnologías avanzadas, no es igual en todos los seres humanos, ya que depende de la capacidad de cada uno y el nivel de conocimiento, y es allí donde se presentan ciertos inconvenientes con diferentes colaboradores generando que sea necesario la capacitación o tomar las respectivas medidas. Como explica el instituto de ingeniería del conocimiento “La ausencia de grandes diferencias por edad en el manejo de la tecnología pone de manifiesto la necesidad de identificar a las personas específicas que tendrán dificultades, y no asumir que determinados grupos tendrán mayor facilidad o dificultad con las herramientas digitales” (IIC, 2025, pág. 15).

Este factor se refleja en la empresa Alegra Software, puesto que en la entrevista con la gerente de People de esta compañía, se mencionó que ellos tratan de asegurar que todos sus empleados cuenten con los conocimientos y habilidades necesarias en cuanto a la tecnología, la lectura, la agilidad, aprender formas más rápidas de hacer las cosas, e incluso en el proceso de selección e inducción se les brinda un manual de trabajo remoto para garantizar la adaptabilidad a esta modalidad.

En el teletrabajo, tener ***autodisciplina*** es esencial para lograr un balance saludable entre el tiempo laboral y el tiempo personal, ya que si no se gestiona de forma eficaz este tiempo, puede llevar a efectos negativos provocando así un desequilibrio en ambos ámbitos. “A pesar de que el trabajador posee más libertad para decidir desde dónde, cómo y cuándo trabajar, lo cierto es que, ya sea por voluntad propia o por el impulso del empleador las horas de trabajo pueden ser extendidas” (Pérez, 2024, pág. 12). En la reunión con la empresa Alegra Software, se destacó que ellos incentivan y creen en la disciplina de sus trabajadores y en las rutinas claras, fomentando así la confianza en toda la organización.

En este sentido, es fundamental considerar la teoría de la gestión del tiempo del autor Stephen Covey, quién destaca la necesidad de organizar las actividades según su grado de urgencia e importancia priorizando aquellas que aportan valor a largo plazo (Cuevas, 2023). Esta perspectiva facilita la comprensión de cómo algunos colaboradores al no marcar límites definidos entre sus tareas laborales y personales, terminan dedicando tiempo actividades urgentes pero poco importantes. Esto puede llevar a una sensación de sobrecarga y a un

desbalance en su vida. Por ende, la falta de una planificación y de rutinas saludables puede resultar en una gestión del tiempo ineficaz que afecta tanto la productividad como el bienestar.

En consecuencia, en un artículo destacan que uno de los principales desafíos para los trabajadores es mantener la **concentración**, debido a que pueden distraerse fácilmente con las tareas del hogar, las redes sociales o la presencia de familiares (Elcuadernomágico, 2025). Esto abarca también la **cantidad de responsabilidades** familiares que aún así no dejan de presentarse durante la jornada laboral. El número de familiares que habitan en el hogar y los factores externos, como el ruido del tráfico, influyen de manera importante en el tiempo para que los trabajadores logren tener una buena concentración en la jornada laboral, pero no es igual en todos los casos ya que cada persona tiene condiciones diferentes.

Tabla 11. Factores de la dimensión de tiempo

Factores que favorecen	Factores que obstaculizan	Factores dependientes de la condición y percepción individual
Flexibilidad horaria	Falta de límites entre la jornada laboral y la vida personal	Problemas de conexión a internet o fallas tecnológicas
Autonomía en la gestión de tareas y productividad	Cultura de siempre disponible	Falta de equipos adecuados (pc, software, escritorio)
Pausas activas sin restricciones estrictas	Horas extras no controladas	Grado de adaptación al uso de herramientas digitales
Uso de tecnología que facilita la comunicación y el acceso a información	Exceso de carga laboral	Nivel de autodisciplina y gestión del tiempo
Eliminación de tiempos de desplazamientos	Ausencia en eventos familiares	Dificultad en mantener la concentración por factores externos o personales
Políticas de desconexión digital promovidas por la empresa	Pausas activas sin un experto en ergonomía que los oriente físicamente	Cantidad de responsabilidades familiares
Cultura de resultados en lugar de horas trabajadas		

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

4.3.2 Dimensión de Tensión

4.3.2.1 Factores que favorecen

Dentro de los factores que favorece el trabajo remoto en el equilibrio vida-trabajo en relación con la dimensión de tensión, se encuentran las **estrategias de bienestar y manejo del estrés** que han sido establecidas por las diferentes organizaciones, por ejemplo, Alegra Software, donde implementa sesiones de charlas relacionadas con el bienestar de los empleados, lo cual es de vitalidad para ayudar al equilibrio y desarrollo del colaborador. Asimismo, Microsoft menciona que cuando las empresas se comprometen a invertir en el bienestar de los trabajadores, se genera un efecto dominó muy positivo (Microsoft, 2025). La implementación de estrategias de bienestar, incluyendo charlas ergonómicas, técnicas para el manejo del estrés, cuidado de la salud, entre otras. Estas actividades son esenciales para que los empleados sientan que son valorados e importantes dentro de una organización, lo cual puede generar un aumento en la satisfacción y fidelización del talento.

Paralelo a ello, están las integraciones que organizan las empresas donde se buscan **espacios de interacción y socialización** para la cohesión del equipo que funcionan de manera óptima para liberar diferentes tensiones que se viven desde la modalidad remota. Por lo tanto, establecer dinámicas y actividades grupales que promuevan la confianza y el conocimiento entre los integrantes del equipo resulta fundamental para fortalecer el trabajo en equipo (Paloma, 2024). Asimismo, organizar eventos y actividades fuera del entorno laboral habitual puede potenciar aún más la cohesión de equipo, tal como la hace la empresa Alegra, la cual programa estos espacios cada 15 días y también organiza reuniones presenciales y viajes dos veces al año para poder interactuar físicamente con los empleados que viven fuera del País.

Por su parte, en cuanto a **relaciones cercanas familiares**, éstas cuentan con impacto positivo para mejorar el balance trabajo-familia. Al estar más tiempo en casa, muchas personas logran fortalecer sus lazos familiares y amigos, ya que existe una mayor presencia física en el entorno, por ende, les permite compartir más momentos con ellos y mejorar la convivencia (Duran, 2020). Estas relaciones cercanas pueden reducir la tensión y el estrés al tener más apoyo emocional en casa, lo que mejora sustancialmente el ambiente donde se desarrollan las tareas por parte del colaborador remoto.

Por otro lado, si se habla de la **flexibilidad y la autonomía** al igual que en la dimensión de tiempo, se puede decir que el trabajo remoto ejerce una influencia significativa en la productividad y en la satisfacción de los empleados al brindar independencia en su jornada laboral. Osio Havriluk (2010) menciona que la flexibilidad y la autonomía disminuye el estrés y aumenta la eficiencia de los trabajadores, por lo tanto, puede influir positivamente en su bienestar y motivación. Como resultado, disponer de la libertad para laborar en un entorno que se ajuste a sus necesidades puede incrementar notablemente el compromiso de las personas, como lo demuestra la empresa Alegra, allí incentivan el profesionalismo y creen fielmente en la disciplina de sus colaboradores.

4.3.2.2 Factores que obstaculizan

En cuanto a los factores que obstaculizan el equilibrio vida trabajo, se encuentra la sensación de **aislamiento y falta de interacción social**. La falta de comunicación cara a cara con los compañeros de trabajo reduce las oportunidades de crear redes de apoyo dentro de la organización, lo que agrava la sensación de desconexión. “Estos sentimientos se traducen en frustración, desconexión de la organización y aumenta la percepción de soledad que pone el peligro el bienestar en el trabajo” (Herrera, 2021, pág. 254). Esta carencia de vínculos interpersonales genera un vacío emocional, que, sumado a la presión del trabajo, eleva los niveles de tensión y fatiga, por lo tanto, afecta el bienestar general de los empleados. Esto demuestra la importancia de implementar reuniones constantes con los compañeros de trabajo como lo hace la empresa Alegra Software.

Otro factor que obstaculiza el equilibrio del colaborador son los **problemas emocionales**, pues debido las dificultades para adaptarse a las exigencias y presiones del entorno, pueden surgir diversos trastornos emocionales como el estrés, la ansiedad, el agotamiento, la depresión, entre otros (Vallejo, 2022). Este factor lo demuestra los empleados de la empresa Simétrika Creativa donde un 60% dicen que están de acuerdo con que al finalizar la jornada están emocionalmente agotados, lo que les impide contribuir a la familia. Sumado a esto, el 13% de los empleados de R-Fast también opinan igual respecto a esta afirmación, y el 45% del conjunto de teletrabajadores de diferentes empresas.

Estas condiciones del teletrabajo se convierten en factores supremamente importantes y delicados si no se tratan de manera preventiva, ya que puede ocasionar problemas psicológicos y riesgos en la salud de los empleados. De manera similar, la teoría del modelo de bienestar de Warr (1999) señala que el bienestar psicológico depende de ciertas condiciones laborales: como la autonomía, el apoyo social, entre otros, y cuando las condiciones son deficientes; como la sobrecarga de trabajo, se incrementan los niveles de estrés y agotamiento. Para Warr, si un entorno de trabajo no se preocupa por el bienestar de los trabajadores, puede haber efectos negativos tanto en la salud como en el desempeño.

Por su parte el factor de **aumento de la carga laboral y la fatiga post-trabajo** impactan en la tensión del colaborador, ya que al tener que efectuar más tareas durante el día, repercute en un agotamiento físico y emocional después de la jornada laboral. En el estudio de la empresa Simétrika Creativa se obtuvo una respuesta del 60% donde los empleados están de acuerdo con la afirmación: “Cuando termino la jornada laboral estoy a menudo demasiado agotado para participar en las actividades familiares”. En R-Fast se obtuvo una cifra del 41% y en el conjunto de trabajadores remotos un 50%. Estos porcentajes son relativamente altos, lo que representa que un número considerable de trabajadores presentan problemas de fatiga al finalizar la jornada laboral.

Por otro lado, esta modalidad dificulta la realización de **pausas activas** sin una supervisión directa de un experto en temas ergonómicos que los oriente, lo cual son importantes para reducir el estrés y mejorar el bienestar emocional de los trabajadores. Como se ha demostrado

anteriormente, grandes cifras indican que los empleados de las diferentes empresas terminan la jornada laboral un poco agotados, por lo tanto, si se llevaran a cabo estas pausas activas podrían disminuir estos porcentajes. Al realizar actividades físicas como estiramientos o ejercicios de relajación, se pueden disminuir las tensiones musculares y mejorar los descansos mentales. En un estudio de la Universidad Central del Ecuador mencionan que las pausas activas “permiten liberar tensiones y descansar” (Morales V. A., 2021). Esto indica que tener un experto que ayude con la implementación de estas pausas en medio de la jornada, puede ayudar a tener un respiro mental reduciendo la ansiedad y el desgaste emocional de los empleados que trabajan bajo esta modalidad remota.

Por último, como ya se había mencionado antes, el **estrés por la exigencia de disponibilidad constante** puede generar tensión y el síndrome de burnout, ya que esta conectividad permanente afecta la salud mental de quienes trabajan de forma remota, aumentando así el agotamiento físico y emocional. Esta problemática se relaciona con la teoría del estrés de Jeffrey Pfeffer (2018) donde sostiene que muchas practicas organizacionales están “matando” a los trabajadores, (como lo nombra en su libro “el trabajo está matando a la gente y a nadie le importa”) al imponer condiciones que impactan de forma negativa su bienestar físico y psicológico. Asimismo, Pfeffer menciona que la presión continua provoca enfermedades crónicas y el desgaste extremo de los empleados (Barría, 2019).

4.3.2.3 Factores dependientes de la condición y percepción individual

En primer lugar, la manera en que cada persona experimenta y maneja los retos del trabajo remoto asociados al equilibrio vida-trabajo, dependen en gran medida de las condiciones y percepciones individuales. A partir de esto, uno de los factores dependientes son los **inconvenientes en la conexión a internet o problemas tecnológicos**, por lo tanto, al igual que la dimensión de tiempo, este factor es importante. Pues al tener retrasos en la productividad se pueden generar niveles altos de estrés (Sánchez, 2021). Cuando un empleado enfrenta dificultades técnicas, puede experimentar frustración y ansiedad debido a la interrupción de sus tareas y la posible percepción de ineficiencia, no obstante, no todos presentan estos retos, puesto que también hay colaboradores que cuentan con buenas condiciones de trabajo.

Por otro lado, es fundamental implementar charlas relacionadas con la ergonomía como lo hace Alegra Software, puesto que al momento de ejecutar las tareas estando sentados gran parte del tiempo frente a un computador, puede traer afectaciones físicas y psicológicas causando fatiga mental. Muchas veces los trabajadores que tienden a desarrollar enfermedades relacionadas con la ergonomía, como la fatiga visual, el dolor lumbar y los dolores de cabeza, carecen de la capacitación necesaria y las comodidades que deben ser entregadas por parte del empleador para poder llevar a cabo las tareas de forma efectiva desde casa (Lozano, 2023). Asimismo, estos **problemas ergonómicos** generalmente están

relacionados con las condiciones que cuenta cada persona, por ejemplo, el diseño del lugar, la iluminación, las características de la silla o la mesa de trabajo, los equipos tecnológicos, etc. (Pisani, 2022) donde muchas veces estos espacios de trabajo son improvisados y no cuentan con los requisitos necesarios en materia de ergonomía.

Por otra parte, los factores personales o ambientales como el ruido externo, las interrupciones familiares, preocupaciones del hogar o individuales, pueden dificultar la **concentración en las tareas laborales** provocando enfermedades relacionados con el estrés “el ordenador está siempre a mano, el móvil suena a todas horas, las interrupciones cotidianas restan tiempo laboral y pueden llegar a alargar la jornada innecesariamente” (Seijo, 2024) Todas estas distracciones que afectan el tiempo de trabajo pueden terminar en problemas emocionales o en un **cansancio físico y mental al finalizar la jornada laboral**. En el caso de las empresas objeto de estudio, reflejan este factor donde los empleados de Simétrica Creativa indican que el 40% de ellos están de acuerdo con que, debido al estrés en el hogar, están constantemente preocupados en el trabajo por los asuntos familiares. Asimismo, un 8% en R-Fast y un 23% en el conjunto de teletrabajadores que participaron en el estudio.

Otro factor fundamental al igual que en la dimensión de tiempo, es el **grado de adaptación al uso de herramientas digitales**, pues la falta de familiaridad o experiencia con las nuevas tecnologías pueden generar una cierta tensión emocional en los empleados. La adaptabilidad al cambio tecnológico no solo se trata de adquirir nuevas herramientas, sino también que las personas tengan una mentalidad abierta y flexible para permitir seguir innovando. (Bcas, 2023) Para algunos trabajadores, la incorporación de nuevas tecnologías puede ser un reto estresante, especialmente si sienten que no tienen las habilidades o conocimientos necesarios. En cambio, otras personas pueden experimentar menos tensión viéndolo como una oportunidad de crecimiento, especialmente si son jóvenes. Por esta razón, se vuelve crucial implementar capacitaciones como lo hace la empresa Alegria Software.

Por último, la **capacidad para gestionar el estrés** es importante en el teletrabajo, pues la efectividad en el manejo del estrés depende de factores individuales, como la inteligencia emocional, el apoyo social, la personalidad de cada individuo, el autocontrol, etc. (Aguirre, 2023). Aquellas personas con buenas habilidades en estas áreas pueden enfrentar de mejor manera las tensiones de la modalidad remota, mientras que otros pueden experimentar un aumento en la ansiedad y el agotamiento físico y mental.

La tensión provocada por el trabajo a distancia no solo se refleja en el agotamiento del trabajador, sino que también muestra un modelo de trabajo que, de acuerdo con Jeffrey Pfeffer, ha normalizado comportamientos dañinos para la salud. Pues la conexión constante y el tener que estar siempre disponible no solo obstaculizan el descanso, sino que refleja una cultura que prioriza la productividad por encima del bienestar, aspecto que el autor Warr prioriza en su teoría. Esta realidad convierte el trabajo en un sufrimiento persistente, lo que confirma que no solo es importante considerar el balance entre vida y trabajo como un ideal, sino como un requisito esencial para mantener la salud de los trabajadores remotos.

Tabla 12. Factores en la dimensión de Tensión

Factores que favorecen	Factores que obstaculizan	Factores dependientes de la condición y percepción individual
Estrategias de bienestar y manejo del estrés (charlas ergonómicas, pausas activas, cuidado de la salud)	Sensación de aislamiento y falta de interacción social	La conexión a internet o inconvenientes tecnológicos
	Problemas emocionales (agotamiento, ansiedad, estrés)	Problemas ergonómicos
Espacios de interacción y socialización implementados por las empresas	Aumento de la carga laboral	Dificultades en concentración por factores ambientales o personales)
Relaciones cercanas familiares	Fatiga post-trabajo	Cansancio físico después de la jornada
Flexibilidad y autonomía	Estrés por la exigencia de disponibilidad constante	Grado de adaptación al uso de herramientas digitales
	Pausas activas sin un experto en ergonomía que los oriente físicamente	Manejo del estrés

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

4.3.3 Dimensión de COMPORTAMIENTO

4.3.3.1 Factores que favorecen

Entre los factores que favorecen al comportamiento, se encuentra la **disponibilidad e implementación de herramientas** para el desarrollo del trabajo y la comunicación proporcionados por las empresas, como audífonos, un buen escritorio de trabajo, computadores portátiles, Wifi eficiente, etc., las cuales deben proporcionar las herramientas necesarias para desempeñar las funciones, tal como lo menciona en el artículo 10 de la Ley 2121 de 2021 del Congreso de la República de Colombia (2021). Por lo tanto, contar con herramientas de colaboración son esenciales para mejorar la eficiencia y productividad de los empleados, tanto remotos como presenciales. Estos equipos permite que las personas se involucren plenamente en la experiencia del trabajo a distancia, como lo hace la empresa Alegra software donde se ha hecho presente esta metodología de trabajo.

Por su parte, en cuanto a **relaciones cercanas familiares**, éstas cuentan con impacto positivo para mejorar el balance trabajo-familia. Al estar más tiempos presentes en sus casas, los teletrabajadores pueden reforzar y mejorar la convivencia con sus familias, mejorando de tal

manera sus comportamientos (Duran, 2020). Esto ayuda a disipar tensiones provocadas por el estrés del trabajo al tener más apoyo emocional en casa, lo que mejora sustancialmente el ambiente donde se desarrollan las tareas por parte del colaborador.

Por consiguiente, se pudo observar que, en los resultados de las encuestas, el 100% de los colaboradores de Simétrica Creativa han percibido que hay una **eficacia en la conducta** que aplican al entorno general y que no sienten que sus comportamientos afecten sus roles en el hogar, asimismo R-Fast está de acuerdo con esta afirmación en un 95% y el grupo de trabajadores de diferentes empresas en un 83%. Esto demuestra que el teletrabajo no dificulta la posibilidad de ser mejor padre y madre, o esposo y esposa, y que, por lo contrario, genera satisfacción y genera lealtad hacia la empresa, así como se menciona en el artículo de Durán (2020). En el entorno corporativo actual, es esencial que exista una alineación de propósitos entre los colaboradores y la empresa para crear un ambiente laboral saludable y productivo.

4.3.3.2 Factores que obstaculizan

Un factor que afecta de manera negativa el comportamiento del colaborador es la **dificultad para desconectarse** del trabajo fuera del horario laboral, esta exposición constante sin límite ejerce una carga adicional sobre los colaboradores, ya que deben atender con ciertas obligaciones, además de tareas urgentes en cualquier momento del día, lo que disminuye y afecta los tiempos de descanso. Por consiguiente, la dificultad de desconexión laboral fuera del horario establecido interrumpe los espacios personales del trabajador y prolongan la jornada sin un claro cierre de la misma, esto afecta de manera contundente el comportamiento del colaborador, se observa un incremento en la carga laboral, lo que genera altos niveles de agotamiento y el síndrome de Burnout (OIT, 2020).

En el teletrabajo, **el autocontrol y la autodeterminación** son factores fundamentales para mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y la personal. Por tal motivo, es importante fomentar este aspecto por parte del colaborador como lo hace la empresa Alegra Software, la cual hace énfasis en manejar el profesionalismo, para que los empleados no presenten dificultades en organizar su tiempo, evitar distracciones o mantener la productividad, ya que puede traer consecuencias relacionadas a comportamientos ineficaces. En un estudio publicado por Frontiers in Psychology (2023), se encontró que un bajo autocontrol en los empleados remotos influye de forma negativa en el desempeño porque no se gestionan adecuadamente las emociones y los comportamientos frente al entorno de trabajo y el hogar.

Teniendo en cuenta la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan, ellos plantean las tres necesidades psicológicas básicas (autonomía, competencia y relación). En el contexto de trabajo remoto, cuando los empleados sienten que no tienen control sobre sus horarios o que no dominan de todo las herramientas digitales, estas necesidades se ven afectadas. La falta de autodomínio sobre el entorno laboral y personal puede ocasionar conductas desorganizadas o desmotivación (Deci y Ryan, 2000). En este sentido, fortalecer la autonomía resulta clave para impulsar comportamientos eficientes y sostenibles en el tiempo.

Por último, la **coordinación entre equipos** es compleja, pues al no contar con un espacio físico de interacción, afecta de manera negativa la motivación del colaborador ya que permea su naturaleza social, por lo tanto, esto genera comportamientos aislados de sus compañeros de trabajo, tal como se menciona por parte de Silvera (2023) “algunos empleados pueden sentirse desconectados del equipo y tener dificultades para colaborar con sus compañeros de trabajo”. Esta poca coordinación puede llevar a que los colaboradores tengan conductas que no favorezcan la cohesión entre los equipos y la productividad puede verse afectada. Por esta razón es fundamental implementar espacios de interacción y actividades presenciales como lo hace la empresa Alegra Software con sus colaboradores.

4.3.3.3 Factores dependientes de la condición y percepción individual

En primer lugar, en el contexto de teletrabajo la **alineación de conductas personales con laborales** es un factor importante, puesto que muchas veces los hábitos, actitudes o formas de relacionarse en la vida personal pueden influir en las exigencias del entorno profesional. En los resultados de las encuestas, los empleados reflejaron que los comportamientos que tienen en casa no suelen ser eficaces en el trabajo, con un porcentaje de 50% de acuerdo en la empresa Simétrika, un 11% en R-Fast y un 12% en el grupo de colaboradores remotos que participaron en la investigación. Estas cifras demuestran lo antes mencionado, donde en varias ocasiones, las conductas que se tiene en casa no resultan siendo las adecuadas en el trabajo.

Como afirma Herrera (2021), la necesidad de adaptarse a conductas diferentes e incluso contradictorias en el hogar y en el trabajo pueden provocar problemas emocionales. Pues la alineación conductual no solo depende de las circunstancias externas, sino también de la percepción que cada individuo tiene de sí mismo y de su capacidad para autorregularse y adaptarse, puesto que una persona con un estilo de vida relajado puede enfrentar dificultades para concentrarse en casa o incluso en mantener interacciones formales en el trabajo. E incluso los empleados de la empresa Simétrika demuestra que la mitad de ellos, es decir, un 50% están de acuerdo con que la conducta que es eficaz y necesaria para ellos es contraproducente en el ámbito laboral.

De forma similar, la **transferencia de roles** en el contexto de teletrabajo es un factor complejo debido a que los empleados no solo desempeñan sus funciones laborales desde casa, sino que también deben asumir diversas responsabilidades dentro del ámbito familiar, como el cuidado de los hijos, las personas cargo, las tareas del hogar, el apoyo emocional, etc., como indica Herrera (2021), esta situación puede generar conflictos inter-rol, donde las exigencias del trabajo interfieren con las del hogar y viceversa, ocasionando que el trabajador adopte diversos roles dentro de su entorno. En consecuencia, este intercambio de roles conlleva a comportamientos que en ocasiones pueden ser positivos dentro de ambos aspectos, pero también puede ser incompatibles si no hay límites claros entre la vida personal y laboral.

En relación, los autores Katz y Kahn en su teoría de los Roles, plantean que cada persona desempeña múltiples roles sociales, los cuales están definidos por las expectativas que otros tienen acerca de su conducta (Katz y Kahn, 1986). En el trabajo remoto, los límites entre los roles laborales y familiares se desvanecen, lo que obliga al trabajador a cambiar constantemente entre exigencias contradictorias, por ejemplo, en una misma jornada, un empleado podría estar solucionando un problema laboral, mientras atiende otras responsabilidades familiares, y esto provoca una sobrecarga cognitiva y emocional. Por lo tanto, los conflictos de rol impactan la eficacia en el trabajo y el bienestar psicológico.

Finalmente, si los empleados no se **adaptan al uso de herramientas digitales** se retrasan en las tareas diarias e influye directamente en el comportamiento de ellos, generando actitudes negativas como frustración, inseguridad o dependencia de otros compañeros. Esta falta de conocimientos impacta directamente en la autoconfianza o incluso puede provocar una cierta resistencia al uso de nuevas tecnologías generando así una percepción negativa hacia el trabajo remoto. Tal como señala Silvera (2023) “se recomienda que las empresas establezcan políticas claras sobre el trabajo remoto y proporcionen capacitación adecuada para garantizar que los empleados tengan las habilidades necesarias para trabajar eficazmente desde casa”. Por esta razón, es fundamental capacitar a los empleados como lo hace la empresa Alegra Software en su proceso de selección e inducción, pues esto permite mejorar el desempeño técnico y fomenta el comportamiento saludable en estos contextos digitales.

Tabla 13. Factores en la dimensión de Comportamiento

Factores que favorecen	Factores que obstaculizan	Factores dependientes de la condición y percepción individual
Implementación de herramientas para el desarrollo del trabajo y la comunicación (audífonos, escritorio, etc.)	Dificultad para desconectarse del trabajo fuera del horario laboral	Alienación de conductas personales con laborales
Relaciones cercanas familiares	Poco autocontrol	Transferencia de roles en ambos ámbitos
Eficacia de conductas en diferentes entornos	Dificultad en la coordinación entre equipos	Grado de adaptación al uso de herramientas digitales

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

Todos estos diversos factores asociados al trabajo remoto que favorecen o dificultan el balance saludable entre la vida personal y el trabajo en las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento son esenciales para tener una comprensión más clara de los desafíos reales que enfrentan los teletrabajadores y que muchos de éstos no solo dependen de las condiciones externas del entorno laboral o familiar, sino también de la percepción y condición individual de cada uno de ellos. Estas perspectivas se relacionan con la teoría de los factores de motivación e higiene de Herzberg, quién propone que algunos elementos del ambiente de trabajo, tales como las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, o la carga de trabajo funcionan como factores de higiene y que, por lo tanto, la falta de ellos puede provocar insatisfacción.

Y si se habla de factores de motivación, pueden estar relacionados con la autonomía, la flexibilidad, la autogestión en las tareas, etc., favoreciendo un entorno laboral más saludable y equilibrado. De esta manera, la teoría de Herzberg no se limita a identificar solo lo que genera satisfacción, sino que también ayuda a distinguir claramente entre lo que motiva y lo que no, permitiendo así un enfoque más equilibrado al momento de diseñar estrategias de mejora.

A su vez, este análisis de los factores puede complementarse con la Teoría de la Jerarquía de necesidades de Maslow, debido a que el equilibrio entre Trabajo-Vida está estrechamente relacionado con la satisfacción de necesidades humanas fundamentales. Estas abarcan desde el descanso físico y la seguridad emocional, hasta aspectos como la pertenencia, el reconocimiento y la autorrealización. De esta manera, ambas teorías ayudan a comprender que los trabajadores no solo buscan condiciones adecuadas para evitar el malestar, sino también entornos laborales que les ofrezcan oportunidades para crecer, sentirse valorados y alcanzar su bienestar integral.

En consecuencia, a partir de la identificación y análisis de estos factores es posible proponer estrategias concretas y efectivas que promueven la conciliación entre vida y trabajo en las tres dimensiones vistas anteriormente (tiempo, tensión y comportamiento), con el fin de mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a distancia especialmente en el sector tecnológico, el cual se ha destacado como unos de los más complejos y exigentes.

4.4 ESTRATEGIAS QUE PERMITAN A LAS EMPRESAS DEL SECTOR TECNOLÓGICO MEJORAR EL EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO DE SUS EMPLEADOS EN MODALIDAD REMOTA.

Una vez identificados los factores que influyen en el equilibrio vida-trabajo desde las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento, se implementan diversas estrategias que promueven un entorno laboral más saludable, sostenible y humano. De esta forma, se propone acciones dirigidas a mitigar los efectos de disponibilidad constante, mejorar la salud mental y emocional, y fortalecer las competencias personales necesarias para que los empleados puedan gestionar eficazmente sus responsabilidades sin sacrificar su vida familiar. Antes de dar paso a las estrategias, es importante aclarar que las estrategias propuestas no cuentan con un cronograma específico ni costos asignados, porque son factores que dependen de cada empresa y que pueden variar según las condiciones, recursos y capacidades de cada una. Por lo tanto, le corresponde a cada organización definir los tiempos de ejecución y sus presupuestos de acuerdo a su contexto.

4.4.1 Dimensión de TIEMPO

Tabla 14. Estrategia de la dimensión de tiempo

Implementar una fase de cierre de jornada, designando los últimos 30 minutos de la jornada para organizar pendientes y desconectar herramientas laborales, con el fin de evitar que el trabajo se extienda más allá del horario establecido.			
Acciones	Responsable	Indicador de éxito	Meta
Establecer recordatorios automáticos de desconexión en las herramientas de trabajo	Equipo de TI	(Número de herramientas configuradas con recordatorios / total de herramientas) * 100	Configurar el 100% de las herramientas
Establecer un protocolo de cierre de jornada donde los empleados reporten pendientes del día	Lideres de quipo	(Número de empleados que aplican el protocolo / total de empleados) * 100	Lograr que el 90% de los empleados cumplan los protocolos
Desactivar notificaciones laborales fuera del horario	Gerente de TI	(Número de plataformas con notificaciones desactivadas / total de plataformas) * 100	Desactivar notificaciones en el 100% de las plataformas
Supervisar que los empleados respeten los horarios de desconexión	Gerente de talento humano	(Número de empleados que cumplen con el horario establecido / total de empleados) * 100	Lograr que el 90% de los empleados respeten el horario

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

Esta estrategia aborda la necesidad de establecer límites claros entre la jornada laboral y la vida personal, un factor clave que a menudo dificulta el equilibrio entre ambos aspectos en el entorno remoto. La introducción de una fase de cierre al final de la jornada permite crear un ritual que ayuda al trabajador a desconectarse de sus responsabilidades de forma progresiva, lo que reduce el riesgo de horas extras. Esta pausa final, dedicada a la organización de tareas pendientes y a la desconexión de herramientas digitales, ayuda a prevenir la cultura de la disponibilidad constante. Además, reduce el agotamiento originado por las horas extras y fomenta hábitos más saludables en la gestión del tiempo. Como resultado, esta práctica facilita la transición del ámbito laboral al familiar, lo que a su vez disminuye los conflictos de tiempo que se han registrado en las encuestas de las empresas objeto de estudio.

Ilustración 24. Estrategia de Tiempo



Fuente: *Elaboración propia de los investigadores (2025)*

4.4.2 Dimensión de TENSIÓN

Tabla 15. Estrategia de la dimensión de tensión

Establecer un programa de bienestar emocional, proporcionando sesiones de apoyo psicológico, manejo del estrés y pausas cortas de relajación, para ayudar a los empleados a equilibrar sus emociones en el entorno laboral y familiar.			
Acciones	Responsable	Indicador de éxito	Meta
Implementar sesiones mensuales de apoyo psicológico individual o grupal.	Área de bienestar laboral	(Número de empleados que asisten a sesiones / total de empleados convocados) * 100	Alcanzar al menos el 80% de participación mensual en las sesiones

Acciones	Responsable	Indicador de éxito	Meta
Organizar talleres de manejo del estrés y técnicas de relajación.	Área de bienestar laboral	(Número de talleres realizados / número de talleres programados) * 100	Alcanzar el 100% de los talleres programados
Evaluar el impacto del programa con encuestas de bienestar y ajustes según los resultados.	Área de bienestar laboral	(Número de encuestas respondidas / total de empleados) * 100	Obtener respuestas del 90% del personal

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

Esta estrategia relacionada con la dimensión de tensión se propone con el fin de desarrollar un programa integral de bienestar emocional, combinando acciones preventivas, acompañamiento y regulación emocional. Las sesiones de apoyo psicológico brindarían una atención personalizada para abordar los efectos del agotamiento mental, mientras que los talleres sobre el manejo del estrés ofrecen herramientas prácticas que permiten gestionar la carga emocional diaria. Por su parte, las pausas cortas de relación, como la respiración guiada por expertos o los estiramientos, ayudan a reducir la tensión acumulada a lo largo del día, sin interferir en la productividad. Este programa busca reducir los factores de estrés más comunes, tales como la ansiedad, el agotamiento físico y la desconexión emocional, fomentando así un ambiente laboral más equilibrado y humano.

Ilustración 25. Estrategia de Tensión



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

4.4.3 Dimensión de COMPORTAMIENTO

Tabla 16. Estrategia de la dimensión de comportamiento

Implementar un programa de liderazgo conductual remoto enfocado en el fortalecimiento de hábitos, comunicación efectiva y acompañamiento personalizado para mejorar los comportamientos en casa y en el trabajo.			
Acciones	Responsable	Indicador de éxito	Meta
Formación en liderazgo conductual empático.	Gerente de TH	(Número de empleados formados / número total de empleados convocados) * 100	Alcanzar al menos el 85% de participación en la formación programada.
Talleres prácticos sobre gestión de hábitos y autorregulación en casa.	Gerente de talento humano	(Número de talleres realizados / número total de talleres programados) * 100	Cumplir al menos con el 95% de los talleres programados
Crear espacios de seguimiento conductual y revisión uno a uno.	Gerente de talento humano	(Número de sesiones individuales realizadas / Número de sesiones programadas) * 100	Alcanzar al menos el 80% de las sesiones programadas

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

Esta estrategia tiene como fin fortalecer el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, enfocándose en la dimensión del comportamiento. Se aborda, de manera específica, los conflictos más relevantes relacionados con la gestión de hábitos en el hogar, la comunicación virtual y la relación entre líderes y colaboradores. Por lo tanto, este programa se enfoca en cultivar competencias conductuales fomentando así una cultura organizacional basada en la confianza, la autodisciplina y el acompañamiento constante. Se busca que los empleados establezcan rutinas adecuadas, si como gerenciar los comportamientos familiares de los laborales, y que mantengan su motivación recibiendo orientación continua sobre su desempeño conductual. Esto es especialmente relevante en entornos de trabajo remoto donde los límites de roles pueden desaparecer con facilidad.

Ilustración 26. Estrategia de Comportamiento



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

En conjunto, estas estrategias diseñadas buscan fomentar un equilibrio saludable entre la vida personal y el trabajo en entornos remotos, abordando las dimensiones clave como el manejo del tiempo, la tensión emocional y la diferenciación de roles laborales y familiares. A través de acciones concretas y medibles, se espera contribuir en gran medida al bienestar integral de todos los empleados que trabajan bajo esta modalidad, generando entornos más saludables, productivos y sostenibles en el tiempo. Sin embargo, la implementación efectiva de estas iniciativas dependerá del compromiso organizacional y la adaptación a las necesidades específicas de cada empresa.

5. CONCLUSIONES

En relación con el primer objetivo, que se centró en describir el trabajo remoto según la legislación colombiana, las Ciencias Administrativas y las empresas analizadas, se concluye que esta modalidad cuenta con un respaldo legal en el país, a través de normativas y leyes diseñadas para asegurar la equidad entre los trabajadores presenciales y aquellos que laboran a distancia. No obstante, todavía existen vacíos en la implementación práctica dentro de las organizaciones. Desde el punto de administrativo, el trabajo remoto se reconoce como una herramienta para aumentar la productividad, disminuir costos y favorecer la conciliación trabajo-vida. Y en cuanto a las empresas analizadas, éstas coinciden con las definiciones anteriores destacando especialmente la flexibilidad, autonomía, disminución de traslados y la cultura organizacional.

El segundo objetivo enfocado a evaluar las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento en las empresas participantes reveló que los niveles de conflicto varían según las condiciones organizacionales de cada una. En el caso de Simétrika Creativa, los resultados evidencian un bajo nivel de conflicto en la dimensión de tiempo, y un nivel medio en las dimensiones de tensión y comportamiento. Esto sugiere que, a pesar de que los empleados logran organizar su jornada laboral, enfrentan desafíos relacionados con el estrés emocional y en equilibrar sus roles familiares y laborales. Por esta razón, su nivel de conflicto general se encuentra en el rango medio, demostrando que Simétrika tiene aspectos por mejorar. Y en R-Fast, se observó un bajo nivel de conflicto en todas las dimensiones, lo cual se debe a un ambiente laboral bien estructurado, con límites claros y un clima organizacional positivo. Esto resulta en un nivel general de conflicto bajo.

Por otro lado, el grupo de teletrabajadores encuestados, compuesto por empleados de diversas empresas remotas pertenecientes al sector tecnológico, mostró un nivel de conflicto medio en las tres dimensiones. Esto refleja algunas problemáticas comunes como la sobrecarga emocional, más laborales extensas dificultades para separar los diferentes contextos de roles. Sin embargo, también se destaca que no hay un conflicto alto en ninguna de las empresas estudiadas, lo que significa que solo son aspectos por mejorar. En contraste, el análisis cualitativo de Alegria Software realizado mediante una entrevista reveló una percepción general de bajo conflicto. Esto se debe a las políticas de bienestar emocional, un liderazgo cercano y una gestión de tiempo clara. Estos hallazgos permiten identificar que el equilibrio entre la vida laboral y personal se puede lograr cuando existe un apoyo organizacional y condiciones de gestión humana más allá del propio modelo de trabajo remoto.

Frente a la identificación de los factores del trabajo remoto en el tercer objetivo, se puede decir que la dimensión de tiempo es una de las más afectadas por el trabajo remoto. Aunque se reconocen ventajas como el ahorro en desplazamientos y la flexibilidad en los horarios, también existen importantes dificultades para establecer límites claros entre el tiempo personal y el laboral. Los empleados de las empresas generalmente expresaron que su jornada laboral

se extiende un poco más debido a una cultura de disponibilidad constante. Esto afecta su capacidad para descansar y dedicar tiempo a la familia. Como consecuencia, esta dificultad para desconectarse, sumada a una poca separación entre los espacios del hogar y del trabajo, genera un ciclo de desgaste que impacta en el bienestar del trabajador.

Por su parte, la dimensión de tensión ha demostrado ser una de las más relevantes para el bienestar de los empleados en el sector tecnológico. La investigación reveló que factores como la sobrecarga laboral, la falta de interacción humana, las distracciones por las responsabilidades familiares, los problemas ergonómicos y la sensación de estar siempre disponibles contribuyen a niveles altos de estrés, ansiedad y agotamiento emocional. Sin embargo, esta situación se agrava aún más cuando no existen los mecanismos institucionales suficientes que brinden apoyo emocional o canales apropiados para la comunicación interpersonal.

Por otro lado, uno de los hallazgos más destacados en la dimensión de comportamiento, es que los empleados deben alternar constantemente entre sus roles familiares y laborales en un mismo espacio físico, lo que provoca desajustes en las conductas. Esta combinación de roles afecta la manera en que los trabajadores se comportan, ya que les cuesta adoptar con claridad las conductas adecuadas en cada contexto. De este modo, este conflicto de roles no solo dificulta la realización de tareas, sino que también impacta de manera significativa el bienestar emocional y en las conductas de los teletrabajadores.

Estas tres dimensiones evaluadas muestran que el equilibrio entre la vida personal y el trabajo no se logra de manera automática, sino que es una serie de factores dónde las políticas organizacionales influyen de manera importante, también un liderazgo empático donde se fomente el profesionalismo y la autogestión, así como las capacitaciones y monitoreos constantes. De este modo, la investigación mostró que las empresas que no gestionan activamente estos aspectos tienden a crear climas laborales complejos o desconectados, donde los empleados pueden no sentirse apoyados ni comprendidos. El verdadero equilibrio solo se logra cuando las organizaciones asumen un rol activo, ofreciendo recursos, flexibilidad consciente y entornos psicosociales que promuevan tanto el rendimiento como el bienestar de los empleados, es decir, que tengan una cultura más humana y empática.

En relación con el cuarto objetivo, se concluye que las estrategias propuestas para abordar estos conflictos responden de manera directa a las necesidades identificadas durante la investigación. En primer lugar, la implementación de una fase de cierre de jornada permitiría definir con mayor claridad el tiempo dedicado al trabajo y prevenir su extensión, lo que promueve una gestión más saludable de la rutina diaria. En segundo lugar, el establecimiento de un programa de bienestar emocional se presenta como una medida clave para afrontar el conflicto de tensión, ya que brinda apoyo psicológico y herramientas para manejar el estrés de forma efectiva. Y por último, la creación de un programa de liderazgo conductual a distancia facilitaría la orientación a los empleados en la formación de hábitos y conductas saludables y coherentes tanto en el ámbito laboral como familiar.

No obstante, la investigación también reveló que el trabajo remoto cuando se gestiona adecuadamente ofrece una oportunidad valiosa para mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional en el sector tecnológico u otro. Pues los empleados aprecian especialmente la flexibilidad en sus horarios, así como la autonomía en la organización de sus tareas y la oportunidad de ahorrar tiempos y costos relacionados con el transporte. Empresas como Alegria Software han demostrado que, a través de políticas claras de desconexión, apoyo emocional y una cultura organizacional que fomente la confianza, se pueden reducir tensiones, promover la autogestión y aumentar la satisfacción laboral.

Finalmente, la investigación ha concluido que el éxito en el equilibrio entre la vida personal y laboral en la modalidad remota también depende de las habilidades del propio trabajador. Aspectos como el manejo del tiempo, la gestión del estrés y las conductas implican competencias tales como la autogestión, la comunicación asertiva y la resiliencia emocional. Sin embargo, estas habilidades solo pueden llevarse a cabo en un entorno donde la cultura organizacional fomente verdaderamente el aprendizaje continuo y el respeto por los límites que entre ambos aspectos. Por lo tanto, las empresas que capacitan y acompañan a sus trabajadores en el desarrollo de estas competencias, no solo promueven su bienestar, sino que también fortalecen su compromiso, lealtad, e incluso la creatividad en un panorama que cada vez es más exigente y competitivo.

6. RECOMENDACIONES

Una de las recomendaciones más importantes para las empresas que operan en modalidad remota es establecer horarios de trabajo bien definidos y asegurar que tanto líderes como colaboradores lo respeten. Pues fomentar una cultura que valore el tiempo personal y familiar es esencial, por lo tanto, se debe evitar el envío de mensajes, correos, asignación de tareas fuera del horario laboral establecido. Esto no solo ayuda a minimizar el agotamiento, sino que también mejora la concentración y el compromiso de los empleados hacia la empresa. De este modo, las políticas de desconexión digital son un excelente ejemplo de buenas prácticas que se pueden adoptar para lograr un equilibrio más saludable.

Además, el trabajo remoto puede generar altos niveles de tensión emocional, por lo que resulta fundamental que las empresas implementen las estrategias propuestas relacionadas con esta dimensión que prioricen el bienestar mental de sus trabajadores. Se recomienda establecer espacios para las pausas activas, así como brindar apoyo psicológico y realizar talleres sobre el manejo del estrés. De este modo, los colaboradores podrían incluso mejorar en sus relaciones interpersonales, las cuales son cruciales fomentar en esta modalidad de trabajo por el aislamiento social que genera esta modalidad. A partir de esto, se propone formación de comités de bienestar que se dediquen a velar por el equilibrio emocional del equipo.

Por otro lado, brindar autonomía a los empleados es uno de los mayores beneficios del trabajo remoto. Sin embargo, esa libertad debe ir de la mano con objetivos claros y alcanzables, puesto que, si no se gestiona bien, se puede convertir en un desorden o problema complejo de manejar. Por esta razón, se recomienda que las empresas fomenten la confianza en sus colaboradores y también la disciplina, evitando una supervisión excesiva y garantizando que todos tengan una comprensión clara de sus metas y responsabilidades. Este enfoque no es solo mejora la productividad, sino que también disminuye la sensación de estar siempre disponibles, además de permitirle a los trabajadores que gestionen su tiempo de acuerdo con sus condiciones personales.

Paralelo a ello, también es aconsejable que las empresas ofrezcan programas de formación en gestión del tiempo, uso de herramientas de planificación y hábitos de trabajo más saludable. Pues capacitar a los colaboradores en estas habilidades potencia su rendimiento y reduce los conflictos entre las demandas laborales y familiares. Asimismo, estos programas ayudan a que todos los empleados se encuentren en la misma sintonía y tengan los conocimientos necesarios para complementarse entre ellos.

Por último, también es recomendable que las empresas implementen espacios virtuales donde las personas puedan interactuar más allá del ámbito laboral. Actividades como conversaciones informales o incluso las celebraciones de logros en equipo contribuyen a fortalecer el sentido de pertenencia y a mantener la cohesión grupal. Por ende, el bienestar se construye a partir de relaciones humanas, y en la virtualidad, estas relaciones deben ser fomentadas constantemente.

7. ANEXOS

Anexo 1. Instrumento aplicado



ENCUESTA SOBRE CONFLICTO Y CONCILIACION

VIDA FAMILIAR - VIDA LABORAL

Desde la Universidad de Manizales estamos realizando un estudio sobre Relación Vida Familiar y Vida Laboral de los colaboradores vinculados a la Institución Universitaria CEIPA: Una mirada desde la percepción del Conflicto y la Conciliación para la cual este cuestionario, es un insumo fundamental. Por este motivo a usted, como colaborador d, le solicitamos su apoyo para completar el presente cuestionario. El cuestionario no es un examen de respuestas buenas o malas, correctas o erróneas, sino una herramienta de investigación. Todos los puntos de vista expresados en él serán válidos e interesantes. La información recogida será procesada y analizada globalmente, respetándose la confidencialidad de las respuestas y el anonimato. Por favor, lea las instrucciones y procure responder todas las preguntas. Se encontrará con series de afirmaciones textuales acompañadas de unas escalas en las que deberá marcar la respuesta elegida. Este cuestionario le tomará, aproximadamente, 15 minutos. Le recomendamos diligenciarla en un solo momento. Le agradecemos de antemano su disposición a responder el cuestionario, el tiempo y la atención que le va a dedicar y la valiosa información que nos va a proporcionar. Sus respuestas contribuirán con la construcción de políticas de conciliación vida familiar - vida laboral para las organizaciones colombianas.

CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA

En primer lugar, nos gustaría saber en qué medida experimenta usted un conflicto entre su vida laboral y su vida familiar. Para ello, le agradeceríamos que señale con una X su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

RELACIÓN TRABAJO - FAMILIA

Muy en desac uerdo	En desac uerdo	Ni de acuer do ni en desac uerdo	De acuer do	Muy de acuer do
-----------------------------	----------------------	---	-------------------	--------------------------

Tiempo basado en trabajo que interfiere con familia

1 Mi trabajo me impide realizar actividades familiares más de lo que quisiera.

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

2 El tiempo que debo dedicar a mi trabajo me impide participar por igual en las responsabilidades y actividades del hogar.

3 Tengo que faltar a las actividades familiares, debido a la cantidad de tiempo que debo pasar en las responsabilidades del trabajo.

Tiempo basado en familia que interfiere con trabajo

4 El tiempo que paso en las responsabilidades familiares a menudo interfieren con las responsabilidades de mi trabajo.

5 El tiempo que paso con mi familia a menudo hace que no pase tiempo en actividades en el trabajo que podrían ser útiles para mi carrera.

6 Tengo que perder actividades de trabajo debido a la cantidad de tiempo que debo dedicar a responsabilidades familiares.

Tensión basada en trabajo que interfiere con familia

7 Cuando llego a casa del trabajo estoy a menudo demasiado agotado para participar en actividades y/o responsabilidades familiares.

8 A menudo estoy emocionalmente agotado al llegar a casa del trabajo, lo que me impide contribuir a mi familia.

9 Debido a todas las presiones en el trabajo, a veces, cuando llego a casa estoy demasiado estresado para hacer las cosas que disfruto.

Tensión basada en familia que interfiere en trabajo

1 Debido al estrés en el hogar, estoy a menudo preocupado por los asuntos familiares en el trabajo.

1 Porque estoy a menudo estresado por las responsabilidades familiares, se me hace difícil concentrarme en mi trabajo.

1 La tensión y ansiedad de mi vida familiar, con frecuencia debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo.

Comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia

1 Las conductas de resolución de problemas que utilizo en mi trabajo no son eficaces en la resolución de problemas en casa.

1 La conducta que es eficaz y necesaria para mí en el trabajo podría ser contraproducente en casa.

- 1 Los comportamientos que me hacen ser eficaz en el trabajo me dificultan la
5 posibilidad de ser mejor padre (madre) y/o esposo (esposa).

Comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo

- 1 Los comportamientos que tengo en la casa no parecen ser eficaces en el
6 trabajo.

- 1 La conducta que es eficaz y necesaria para mí en casa podría ser
7 contraproducente en el trabajo.

- 1 El comportamiento de la solución de problemas que utilizo en casa no
8 parece ser tan útil en el trabajo.

Fuente: Extraído de (Gutierrez, 2013)

Anexo 2. Instrumento original

APPENDIX A Initial 31 Items from Existing Scales

Item	Source
1. After work, I come home too tired to do some of the things I'd like to do.	Guttek et al. (1991); Stephens and Sommer (1993)
2. I feel I have more to do than I can comfortably handle.	Duxbury et al. (1992)
3. My work keeps me from my family activities more than I would like."	Duxbury et al. (1992); Stephens and Sommer (1993, 1996)
4. On the job I have so much work to do that it takes away from my personal interests."	Guttek et al. (1991)
5. I feel physically drained when I get home from work.	Duxbury et al. (1992); Stephens and Sommer (1993)
6. The tensions and anxieties I feel from my family and work responsibilities often become so great that my efforts to cope suffer.	Stephens and Sommer (1993)
7. My family/friends dislike how often I am preoccupied with my work while I am at home.	Guttek et al. (1991); Duxbury et al. (1992); Stephens and Sommer (1993)
8. I feel emotionally drained when I get home from work.	Duxbury et al. (1992)

9. The demands of my job make it difficult for me to maintain the kind of relationship with my spouse and children that I would like. ^a	Duxbury et al. (1992); Stephens and Sommer (1993, 1996)
10. My work takes up time that I'd like to spend with family/friends. ^a	Frone et al. (1992a); Gutek et al. (1991); Stephens and Sommer (1993, 1996)
11. I feel I have to rush to get everything done each day.	Duxbury et al. (1992)
12. My work often interferes with my family responsibilities. ^a	Frone et al. (1992a)
13. Because my work is so demanding, at times I am irritable at home.	Duxbury et al. (1992); Stephens and Sommer (1996)
14. I'm often too tired at work because of the things I have to do at home. ^a	Gutek et al. (1991)
15. I feel I don't have enough time for myself.	Duxbury et al. (1992)
16. It is difficult for me to relax when I am away from my work. ^a	Stephens and Sommer (1993)
17. My personal demands are so great that it takes away from my work. ^a	Gutek et al. (1991); Duxbury et al. (1992); Stephens and Sommer (1993)
18. I often bring work home to do on the evenings and weekends. ^a	Stephens and Sommer (1993)
19. I generally do not seem to have enough time to fulfill my potential both in my career and as a spouse or parent.	Stephens and Sommer (1993, 1996)
20. My superiors and peers dislike how often I am preoccupied with my personal life while at work. ^a	Gutek et al. (1991); Duxbury et al. (1992)
21. My personal life takes up time that I'd like to spend at work. ^a	Frone et al. (1992a); Gutek et al. (1991); Stephens and Sommer (1993)
22. The time I must devote to my job keeps me from participating equally in household responsibilities and activities. ^a	Stephens and Sommer (1993, 1996)
23. My family life often interferes with my responsibilities at work. ^a	Frone et al. (1992a)
24. I am <i>not</i> able to act the same way at home as I do at work. ^a	Stephens and Sommer (1993, 1996)
25. The problem-solving approaches I use in my job are not effective in resolving problems at home. ^a	Stephens and Sommer (1993, 1996)
26. I act differently in responding to interpersonal problems at work than I do at home. ^a	Stephens and Sommer (1993, 1996)
27. Behavior that is effective and necessary for me at work would be counterproductive at home. ^a	Stephens and Sommer (1993, 1996)
28. The things I do that make me effective at work do not help me to be a better parent and spouse. ^a	Stephens and Sommer (1993, 1996)

29. What works for me at home does not seem to be effective at work as well, and vice versa.^a
30. In order for me to succeed at work, I must be a different person than I can be at home.^a
31. I often feel the strain of attempting to balance my responsibilities at work and home.

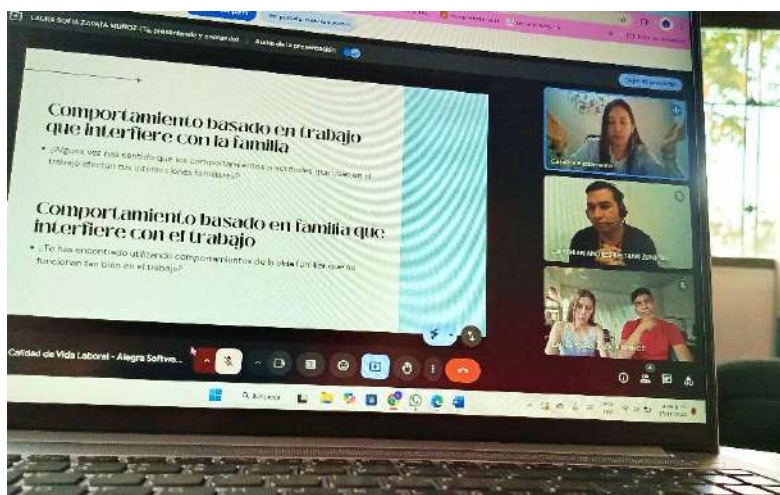
Stephens and Sommer (1993, 1996)

Stephens and Sommer (1993)

Stephens and Sommer (1993, 1996)

Fuente: Extraído de (Carlson, Kacmar y Williams, 2000)

Anexo 3. Fotos de la entrevista de Alegra Software



Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

Entrevista

Franklin Martin Mccubbin Trejo
Laura Sofía Zapata Muñoz

Universidad del valle - Sede Tuluá
Administración de Empresas
Octavo semestre

—→ *¡Bienvenidos*

Equilibrio Vida-Trabajo en Empresas con Modalidad de Trabajo Remoto en el Sector Tecnológico

La investigación analiza cómo el trabajo remoto ha transformado las dinámicas laborales en este sector, lo que ha tenido un impacto significativo en la productividad, la salud mental y el bienestar de los empleados.

El objetivo es comprender mejor los desafíos y oportunidades del equilibrio entre vida laboral y personal en un entorno de alta demanda como el tecnológico.

Tiempo basado en trabajo que interfiere con la familia

- ¿Con qué frecuencia el tiempo que dedicas al trabajo limita tu capacidad para cumplir con tus responsabilidades familiares y/o eventos familiares importantes?

Tiempo basado en familia que interfiere con el trabajo

- ¿Alguna vez has dejado de realizar actividades importantes en el trabajo debido a compromisos familiares?



Tensión basada en trabajo que interfiere con la familia

- ¿En qué medida el estrés del trabajo afecta tus relaciones familiares o tu habilidad para disfrutar el tiempo en casa?

Tensión basada en familia que interfiere en el trabajo

- ¿Cómo afecta el estrés familiar tu desempeño y concentración en el trabajo?
¿Has notado que los problemas o tensiones en casa disminuyen tu rendimiento laboral?

Comportamiento basado en trabajo que interfiere con la familia

- ¿Alguna vez has sentido que los comportamientos o actitudes que usas en el trabajo afectan tus interacciones familiares?

Comportamiento basado en familia que interfiere con el trabajo

- ¿Te has encontrado utilizando comportamientos de la vida familiar que no funcionan tan bien en el trabajo?

Fuente: Elaboración propia de los investigadores (2025)

8. REFERENCIAS

- 1MIB. (2022). *Casos de éxito de empresas que incorporaron el trabajo en remoto como solución*. Obtenido de <https://1mib.com/blog/casos-exito-trabajo-remoto/>
- Agencia Simétrika. (2024). Obtenido de LinkedIn: https://www.linkedin.com/posts/agencia-sim%C3%A9trika_recuerta-que-siempre-debes-estar-conectado-activity-7202032428058652673-ITdF/?utm_source=chatgpt%2Ecom&originalSubdomain=es
- Aguilera, M. (2013). *Bucaramanga: Capital humano y crecimiento económico*. Obtenido de repositorio.banrep.gov.co: <https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/faa46610-f769-4e6d-aa91-fa5daee7234d/content>
- Aguirre, J. P. (2023). *Inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento al estrés en personal de salud*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000300046
- Alcaldía de Bogotá. (208). *Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Alegra. (2025). *Somos el equipo que le da superpoderes a las pymes*. Obtenido de Alegra: <https://www.alegra.com/quienes-somos/>
- Barrera, Cárdenas y Chaves. (2020). *Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador*.
- Barría, C. (2019). *"El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa"*. Obtenido de El tiempo: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47656050>
- Bcas. (2023). *Adaptación al cambio tecnológico: Sobrevive en la era digital*. Obtenido de Bcas: <https://bcasapp.com/blog/crecimiento-profesional/adaptacion-en-tecnologia>
- Bernal y Sánchez. (2020). *Estrategias para el equilibrio entre la vida laboral y familiar en trabajadores de telecomunicaciones del departamento de ventas*.
- BID. (2022). *Teletrabajo: Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral*. . Obtenido de Blogs.iadb.org: https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/?utm_source=chatgpt.com
- BridgeTech. (2023). *El concepto de trabajo remoto explicado*. Obtenido de <https://bridgentech.com/es/el-concepto-de-trabajo-remoto-explicado/>
- Brugnoli, J. A. (2006). *La relación entre familia y trabajo desde una perspectiva psicosocial*. Obtenido de academia.edu:

https://www.academia.edu/836603/La_relaci%C3%B3n_entre_familia_y_trabajo_desde_una_perspectiva_psicosocial

- Buffer. (2022). *El impacto del trabajo remoto en el bienestar y la salud mental de los empleados*. Obtenido de <https://psico-smart.com/articulos/articulo-el-impacto-del-trabajo-remoto-en-el-bienestar-y-la-salud-mental-de-los-empleados-172168#:~:text=Este%20dilema%20pone%20en%20evidencia,bienestar%20integral%20de%20los%20empleados>.
- Buitrago y Hoyos. (2022). *Calidad de Vida Laboral en situaciones de Presencialidad y de Virtualidad: Análisis de las Prácticas de las áreas de Gestión Humana*.
- Carlson, Kacmar y Williams. (2000). *Construcción y validación inicial de una medida multidimensional de conflicto trabajo-familia*,. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/228079357_Construction_and_Initial_Validation_of_a_Multidimensional_Measure_of_Work-Family_Conflict
- Carlson, Kacmar y Williams. (2000). *Construcción y validación inicial de una medida multidimensional de conflicto trabajo-familia*,. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/228079357_Construction_and_Initial_Validation_of_a_Multidimensional_Measure_of_Work-Family_Conflict
- Cdlegal. (2025). *Teletrabajo: ¿Horario flexible o jornada rígida? Tus derechos y obligaciones*. Obtenido de cdlegal: <https://cdlegal.es/teletrabajo-horario-flexible-o-jornada-rigida-tus-derechos-y-obligaciones/#:~:text=La%20ley%20establece%20que%20los,y%20la%20jornada%20m%C3%A1xima%20legal>.
- Ceolevel. (2018). *¿Conoces la teoría de las 3 necesidades universales de McClelland?* Obtenido de https://www.ceolevel.com/wp-content/uploads/2018/12/necesidades_McClelland.jpg
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/0B8_QD44ov48gZTFCdWJwenk4eDg/view?pli=1&resourcekey=0-2dbMvreyNXX2-3qRw9xsLA
- Chiavenato, I. (2019). *Jerarquía de las necesidades*. Obtenido de about:blank
- Código del trabajo. (2014). *Artículo 152*. Obtenido de Leyes-cl.com: https://leyes-cl.com/codigo_del_trabajo/152_quater_g.htm
- Colorado, Á. C. (2023). *Factores organizacionales relacionados con la percepción de calidad de vida laboral en el trabajo en casa, de docentes contratistas de una universidad estatal en el departamento del Valle*.
- Congreso de Colombia. (2008). *Ley 1221 de 2008*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

- Congreso de la República de Colombia. (2021). *Ley 2121*. Obtenido de Alcaldía de Bogotá: https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=115620&utm_source=chatgpt.com
- Cordova, N. (2022). *TRABAJO REMOTO Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNIVERSIDADES PRIVADAS*.
- Cuevas, G. S. (2023). *Los 4 cuadrantes de Stephen Covey para gestionar el tiempo*. Obtenido de lamenteesmaravillosa: <https://lamenteesmaravillosa.com/los-4-cuadrantes-de-stephen-covey-para-gestionar-el-tiempo/>
- Cuevas., G. S. (2024). *La pirámide de Maslow: teoría de las necesidades humanas*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-humanas-de-maslow/>
- Datacrédito. (020). *Simetrika Agencia Creativa S.a.s*. Obtenido de Datacredito: https://www.datacreditoempresas.com.co/directorio/simetrika-agencia-creativa-sas.html?utm_source=chatgpt.com
- Deci y Ryan. (2000). *La Teoría de la Autodeterminación*. Obtenido de https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf
- Deci y Ryan. (2000). *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la*. Obtenido de https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf
- Demeroutib y Bakker. (2013). *Job demands-resources model*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003
- Dorta, A. A. (2021). *CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL PERSONAL, FAMILY AND WORK RECONCILIATION*.
- Dovis, K. (2020). *Comparacion de modelos*. Obtenido de http://organizacionempresarial.weebly.com/uploads/9/6/2/5/9625157/1914963_orig.jpg
- Duran, N. (2020). *El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000300009#:~:text=Mejora%20en%20los%20lazos%20familiares,del%20tiempo%20y%20las%20tareas.
- ECaTT. (1999). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*. Obtenido de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>
- Ecosabio. (2025). *Bienestar laboral*. Obtenido de Ecosabio: <https://ecosabio.com/bienestar-laboral>

- El País. (2022). *¿Es el Valle potencia en desarrollo tecnológico? La Presidenta ejecutiva de Fedesoft lo analiza*. Obtenido de <https://www.elpais.com.co/economia/es-el-valle-potencia-en-desarrollo-tecnologico-la-presidenta-ejecutiva-de-fedesoft-lo-analiza.html>
- Elcuadernomágico. (2025). *El trabajo en remoto: distracciones y cómo evitarlas*. Obtenido de <https://www.elcuadernomagico.com/2023/06/20/el-trabajo-en-remoto-distracciones-y-como-evitarlas/>
- Escalab. (2023). *Beneficios de la Formación para Potenciar Competencias Digitales y Tecnológicas en los Equipos Corpo*. Obtenido de <https://www.cube.ventures/post/beneficios-de-la-formaci%C3%B3n-para-potenciar-competencias-digitales-y-tecnol%C3%B3gicas-en-los-equipos-corpo>
- EUDE. (2024). *La Importancia del Desarrollo de Talento en la Era Digital*. Obtenido de EUDE: <https://www.eude.es/blog/desarrollo-de-talento-y-capacitacion-continua-en-la-era-digital/>
- Eurofond. (2017). *“Trabajar a toda hora, en cualquier lugar”: un nuevo informe destaca las oportunidades y los desafíos del teletrabajo*. Obtenido de Eurofond: <https://www.eurofound.europa.eu/es/news/2017/trabajar-toda-hora-en-cualquier-lugar-un-nuevo-informe-destaca-las-oportunidades-y-los>
- Forbes Staff. (16 de agosto de 2023). *Equilibrio entre vida y trabajo: la clave para la satisfacción laboral*. Obtenido de <https://forbes.co/2023/08/16/capital-humano/equilibrio-entre-vida-y-trabajo-la-clave-para-la-satisfaccion-laboral>
- Forero, A. (2014). *EL TELETRABAJO UNA ALTERNATIVA CON BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN*. Obtenido de <https://apidspace.javeriana.edu.co/server/api/core/bitstreams/180e3a4b-0814-4f15-b18a-34080b29af0a/content>
- Frontiers in Psychology. (2023). *Trabajo fuera de la oficina: ¿cómo y cuándo el autocontrol de los empleados influye en la eficacia de su trabajo remoto?* Obtenido de PMC: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10619911/>
- Función pública. (2002). *Ley 789 de 2002*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778>
- Función Pública. (2008). *Ley 1221 de 2008*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Función pública. (2011). *Ley 1468 de 2011*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43212#:~:text=1.,entrar%20a%20disfrutar%20del%20descanso>
- Función Pública. (2012). *Ley 1562 de 2012*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

- Función Pública. (2021). *Ley 2101 de 2021*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>
- Función pública. (2021). *Ley 2121 de 2021*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167966>
- Función Pública. (2022). Obtenido de *Ley 2191 de 2022*: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>
- Funcón Pública . (2021). *Ley 2088 del 2021*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- Funcón Pública . (2022). *Decreto 555 del 2022* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=185306>
- Gartner. (2023). *Gartner revela que 82% de líderes de compañías planean permitir que empleados realicen teletrabajo algunas veces*. Obtenido de CAMTIC: <https://www.camtic.org/actualidad-tic/gartner-revela-que-82-de-lideres-de-companias-planean-permitir-que-empleados-realicen-teletrabajo-algunas-veces/>
- Gomez, Villareal y García. (2024). *La satisfacción laboral y home office: el caso de los colaboradores en Yazaki Componentes de México, en Durango*. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2683-14652023000200114
- Great Place To Work. (2023). *Liderazgo en tiempos de teletrabajo: tips para gestionar equipos en remoto*. Obtenido de <https://greatplacetowork.es/liderazgo-remoto/>
- Greenhaus y Allen. (2011). *Una prueba del modelo de Greenhaus y Allen (2011) sobre el equilibrio entre trabajo y familia*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/287747930_A_Test_of_Greenhaus_and_Allen_2011_Model_on_Work-Family_Balance
- Greenhaus y Beutell. (1985). *Fuentes de conflicto entre los roles laborales y familiares*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/259309989_Source_of_Conflict_Between_Work_and_Family_Roles
- Gutiérrez, L. (2025). *Síndrome del trabajador burbuja: Así se manifiesta y cómo pararlo*. Obtenido de https://www.cadenadial.com/2025/sindrome-trabajador-burbuja-puedes-pararlo-397543.html?utm_source=chatgpt.com
- Gutierrez, L. M. (2013). *Relación Vida Familiar y Laboral de* . Obtenido de Universidad de Manizales: <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/1006>
- Havriluk, L. O. (2010). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*. Obtenido de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>

- Havriluk, O. (2010). *El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores*. Obtenido de <https://journals.epnewman.edu.pe/index.php/NBR/article/view/215>
- Hernandez, Ortiz y Orozco. (2020). *Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad*. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-55462020000301305
- Herrera, J. (2021). *Relaciones laborales y derecho del empleo*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8156228&orden=0&info=link>
- Herrera, J. (2021). *Relaciones laborales y derecho del empleo*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/356407785_El_impacto_del_teletrabajo_en_el_entorno_laboral_y_familiar_y_los_efectos_en_el_trabajador
- IFEMA. (2022). *Cómo afecta la tecnología a la economía: factores*. Obtenido de <https://www.ifema.es/noticias/negocio/tecnologia-economia-factores>
- IIC. (2025). *TELETRABAJO COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19*. Obtenido de <https://www.iic.uam.es/pdf/Estudio-Teletrabajo.pdf>
- Jackins, T. (2024). *¿Qué es el trabajo remoto híbrido? Tecnología, herramientas y ventajas*. Obtenido de Splashtop: <https://www.splashtop.com/es/blog/what-is-hybrid-work>
- Jaramillo, I. (2021). *Hiperconectividad y exceso de jornada laboral, los problemas del teletrabajo*. Obtenido de Periodico Unal: <https://periodico.unal.edu.co/articulos/hiperconectividad-y-exceso-de-jornada-laboral-los-problemas-del-teletrabajo/>
- Jimenez y Ramirez. (2021). *Ventajas y desventajas de la modalidad de teletrabajo en las empresas segured y redtrack de Bogotá, Colombia*.
- Katz y Kahn. (1986). *Psicología Social de Las Organizaciones*. Obtenido de Scribd: <https://es.scribd.com/document/386051868/Katz-D-Kahn-R-Psicologia-Social-de-Las>
- Laya, A. (2020). *Cómo reconocer logros y aprendizajes en la era del trabajo remoto*. Obtenido de <https://anitalaya.medium.com/c%C3%B3mo-reconocer-logros-y-aprendizajes-en-la-era-del-trabajo-remoto-e0f23dd648de>
- LHH. (2022). *Razones de la importancia del reconocimiento laboral*. Obtenido de <https://www.lhh.com/es/es/insights/razones-de-la-importancia-del-reconocimiento-laboral/>
- Lozano, G. (2023). *EVIDENCE ON ERGONOMIC RISKS IN TELEWORK*. Obtenido de Universidad Peruana Cayetano Heredia: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13704/Evidencias_TrigoLozano_Giovana.pdf?sequence=6#:~:text=El%20teletrabajo%20suele%20ser%20a%20hora,desempe%C3%B1o%20de%20sus%20tareas%20diarias.

- Manrique, V. (2022). *Tecnoestrés y trabajo remoto: aportes multidisciplinarios*. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/items/8362a7e0-d7af-4188-bd86-057fceb57a46>
- Mejía, T. (2020). *Método Sintético*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/metodo-sintetico/>
- Microsoft. (2022). *El futuro del trabajo: Cómo el 'Modelo Híbrido Laboral' está transformando las empresas*. Obtenido de Access: <https://accessett.com/el-modelo-hibrido-transforma-las-empresas/>
- Microsoft. (2025). *Es el momento de integrar la vida laboral y personal*. Obtenido de Microsoft: <https://www.microsoft.com/es-co/microsoft-viva/employee-wellbeing#:~:text=Gestiona%20tu%20jornada%20laboral%20creando,aplicaci%C3%B3n%20Viva%20Insights%20en%20Teams.>
- Mimenza, O. C. (2017). *La teoría X y la teoría Y de McGregor*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-x-teoria-y-mcgregor>
- Ministerio de Trabajo . (2012). *Decreto 884 de 2012*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216#:~:text=El%20objeto%20del%20presente%20decreto,privado%20en%20relaci%C3%B3n%20de%20dependencia.>
- MinTic. (2021). *15 razones por las que el teletrabajo cambiará su vida y la de sus empleados*. Obtenido de <https://teletrabajo.gov.co/814/w3-article-14808.html>
- MinTic. (2021). *Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020: Ministerio de las TIC*. Obtenido de <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/179742:Colombia-supero-los-209-000-teletrabajadores-en-2020-Ministerio-de-las-TIC>
- MinTic. (2021). *El teletrabajo permite vivir la vida en confort*. Obtenido de [https://teletrabajo.gov.co/814/w3-article-272590.html#:~:text=Entre%20los%20principales%20beneficios%20del,trabajadores%20m%C3%A1s%20motivados%20\(25%20%25\).](https://teletrabajo.gov.co/814/w3-article-272590.html#:~:text=Entre%20los%20principales%20beneficios%20del,trabajadores%20m%C3%A1s%20motivados%20(25%20%25).)
- Morales, Á. O. (2022). *Equilibrio entre la vida familiar y el trabajo: el protagonista ausente de la discusión sobre la reducción de jornada laboral*.
- Morales, V. A. (2021). *Medidas ergonómicas para evitar trastornos musculoesqueléticos en el teletrabajo*. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6472646-f1a9-4629-a646-ff40162facc0/content>
- Mullins, R. C. (2021). *TELETRABAJO: VENTAJAS Y DESVENTAJAS EN LAS ORGANIZACIONES Y COLABORADORES*. Obtenido de Revistas.up: https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/2175/2013

- Mundo.hr. (2024). *5 desafíos de Recursos Humanos en la industria tecnológica y cómo resolverlos*. Obtenido de <https://www.mundohrweb.com/trends/5-desafios-de-recursos-humanos-en-la-industria-tecnologica-y-como-resolverlos>
- Nilles, J. (2020). *El teletrabajo fue idea de un científico de la nasa*. Obtenido de Larepublica: <https://www.larepublica.co/globoeconomia/el-teletrabajo-fue-idea-de-un-cientifico-de-la-nasa-y-otros-datos-cocteleros-3001594>
- Office Depot. (2024). *Consejos practicos para organizar tu oficina en casa*. Obtenido de <https://www.officedepot.com.mx/officedepot/en/blog/oficina-en-casa?srsId=AfmBOorBpMEhaGcmV6Tn2noLv5Ye-nEBfAuETN2qhSASZbmWV5LjQ-IH>
- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia*. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- OIT. (2020). *Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia*. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/es/resource/article/teletrabajo-y-salud-mental-avances-y-desafios-mas-alla-de-la-pandemia>
- OIT. (2020). *Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/article/teletrabajo-y-salud-mental-avances-y-desafios-mas-alla-de-la-pandemia>
- OIT. (2021). *Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/media/380146/download#:~:text=%E2%96%B6%20Nota%20de%20la%20OIT,-2&text=El%20teletrabajo%20es%20una%20forma,empresa%20o%20fuera%20de%20ella>
- Ordoñez., K. F. (2021). *EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL*.
- Ortiz, M. F. (2016). *DISEÑO DE UNA METODOLOGÍA DE TELETRABAJO PARA SUPERGIROS S.A.*
- Paloma, A. (2024). *Cohesión grupal: las claves para el éxito en equipo*. Obtenido de Gaddex: <https://www.gaddexapp.com/blog/cohesion-grupal#:~:text=Implementar%20din%C3%A1micas%20y%20actividades%20de,colaboraci%C3%B3n%20y%20la%20interacci%C3%B3n%20social.&text=Definir%20objetivos%20claros%20y%20alcanzables,compartido%20de%20prop%C3%B3sito%20y%20c>
- Pérez, D. M. (2024). *A STUDY REGARDING TELEWORK AND ITS RELATIONSHIP WITH*. Obtenido de Revista jurídica: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9702095>

- Pillalazo, P. E. (2018). *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/161374368.pdf>
- Pisani, A. (2022). *Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria*. Obtenido de Scielo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492022000200007&script=sci_arttext&utm_source=chatgpt.com
- RAE. (2022). *Teletrabajo*. Obtenido de RAE: <https://dle.rae.es/teletrabajo>
- Ramírez, J. (2025). *Cómo la autogestión puede mejorar tu bienestar personal*. Obtenido de <https://habilidadesblandas.info/salud-y-bienestar/como-autogestion-puede-mejorar-tu-bienestar-personal/>
- Remotowork. (2022). *Work-life Balance. Equilibrar el trabajo y la vida personal*. Obtenido de Remoto: <https://remotoworkforce.com/es/work-life-balance-los-beneficios-del-equilibrio-entre-trabajo-y-vida-personal/>
- Reyes, M. A. (2020). *CONDICIONES LABORALES, ESTILO DE VIDA Y NIVEL DE ACTIVIDAD FÍSICA EN LOS TRABAJADORES DE LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA DE UNA EMPRESA DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA*.
- Reyes, S. (2018). *Empleo y equilibrio entre vida privada y vida laboral*.
- R-FAST. (2025). *Te ayudamos a crecer*. Obtenido de R-FAST: <https://r-fast.com/>
- R-FAST SAS. (2025). Obtenido de LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/r-fast/?originalSubdomain=co>
- Rodríguez, E. M. (2024). *Teoría de las necesidades de McClelland*. Obtenido de lamenteesmaravillosa: <https://1library.co/article/teor%C3%ADa-necesidades-mcclelland-teor%C3%ADas-motivacionales-perspectiva-organizac.zkxlgwmy>
- Rodriguez, P. (2021). *Así quiere Microsoft mejorar el bienestar de los empleados en remoto: cómo funciona su nueva plataforma de teletrabajo*. Obtenido de Xataka: <https://www.xataka.com/pro/asi-quiere-microsoft-mejorar-bienestar-empleados-remoto-como-funciona-su-nueva-plataforma-teletrabajo>
- Sánchez, A. M. (2021). *Efectos del teletrabajo sobre el bienestar*. Obtenido de Scielo: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-234.pdf>
- Sap. (2024). *Resumen del modelo de lugar de trabajo híbrido*. Obtenido de Sap.com: <https://www.sap.com/latinamerica/products/hcm/what-is-a-hybrid-workplace-model.html#:~:text=Los%20empleados%20h%C3%ADbridos%20tienden%20a,y%20ta mbi%C3%A9n%20reduce%20los%20costos>
- Seijo, I. H. (2024). *Teletrabajo: el peligro de estar siempre disponible*. Obtenido de <https://www.lalinternadeltraductor.org/n21/teletrabajo.html>

- Silvera, V. (2023). *EL TELETRABAJO EN COLOMBIA Y SU IMPACTO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL*. Obtenido de Repository: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/64755/TG%20-%20Vaisman%20Silvera%2C%20Steven%20Yehiel%20%20-Corregido%20por%20JM%20%281%29%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Simétrika. (2025). Obtenido de Facebook: https://www.facebook.com/simetrikacreativa/?utm_source=chatgpt.com
- Solórzano, D. M. (2023). *El teletrabajo (trabajo asistido por TIC): su impacto en el personal administrativo de la Facultad de Educación y Pedagogía de la Universidad del Valle*.
- SYDLE. (2023). *Teletrabajo y tecnología: ¿Por qué las empresas deben combinarlos?* Obtenido de <https://www.sydle.com/es/blog/teletrabajo-y-tecnologia-61772d133885651fa2a7d309>
- tpsearchtool. (s.f.). Obtenido de <https://1.bp.blogspot.com/-f2rEzOjjKMM/Tkn3JZxQCXI/AAAAAAAAABY/TQfETpFwEBY/s1600/TEORIA+R.+HUMANAS.png>
- UAEH. (2024). *EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN*. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/bachillerato/documentos/LEC7.2.pdf
- UAO. (2022). *Trabajos remotos a los que podrías aplicar como Administrador*. Obtenido de https://virtual.uao.edu.co/blog/trabajos-remotos-administrador?utm_source=chatgpt.com
- Universidad del bosque. (2023). *Cómo combatir la ansiedad y mejorar la productividad en el teletrabajo*. Obtenido de <https://www.unbosque.edu.co/centro-informacion/bosque-contexto/como-combatir-la-ansiedad-y-mejorar-la-productividad-en-el>
- Vallejo, E. (2022). *Gestión emocional para el trabajo en casa*. Obtenido de <https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2021/09/GUI%CC%81A-GESTIO%CC%81N-EMOCIONAL-DEL-TRABAJO-EN-CASA.pdf>
- Vargas, L. M. (2013). *Relación Vida Familiar y Laboral de*. Obtenido de https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/1006/Gutierrez_Liliana_Maria_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez y Oviedo. (2014). *El teletrabajo: una estrategia de motivación*. Obtenido de Scielo: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/744/650>
- Warr, P. (1999). *Bienestar y lugar de trabajo*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/294721247_Well-being_and_the_Workplace
- Weforum.org. (2019). *Colombia asume el papel de líder mundial en la Cuarta Revolución Industrial y abre un centro de tecnología emergente en Medellín*. Obtenido de

<https://www.weforum.org/press/2019/04/colombia-asume-el-papel-de-lider-mundial-en-la-cuarta-revolucion-industrial-y-abre-un-centro-de-tecnologia-emergente-en-medellin/>