



**Rendimiento Laboral en Trabajadores de la Empresa Laboratorios Siegfried en la
Presencialidad Versus la Virtualidad**

Jonathan Andres Sosa Arroyave

**Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca
Facultad de Administración y Economía
Programa de Administración de Empresas Comerciales**

Bogotá D.C. 2023

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	3
Abstract	4
Planteamiento del Problema	6
Justificación	7
Objetivo.....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos.....	8
Estado del Arte.....	9
Marco Teórico	10
Inicios del Teletrabajo Moderno	10
Teletrabajo en Colombia	11
Efectividad del Teletrabajo	12
Pros y contras del trabajo remoto	13
Pros y contras del trabajo presencial	14
Implicaciones ambientales de ambas modalidades de trabajo	16
Marco Metodológico.....	17
Análisis de resultados.....	19
Dos modalidades del mismo trabajo, diferentes resultados de rendimiento	20
Evaluación de Satisfacción Laboral: Trabajo Presencial vs. Trabajo Remoto.....	22
Optimizando la Productividad: Incidencias determinantes entre el trabajo remoto y el presencial	24
Conclusiones	26
Referencias.....	28

Resumen

La presente investigación se enfoca en una exhaustiva comparación entre el trabajo remoto y el trabajo presencial en términos de productividad y satisfacción de los empleados en la empresa Laboratorios Siegfried S.A.S. Dada la transformación creciente en nuestros métodos laborales debido a diversos factores, incluida la influencia de la pandemia, surge la interrogante central: ¿se obtiene mejor rendimiento en la virtualidad o en la presencialidad?

Este estudio tiene como propósito fortalecer la competitividad y la gestión organizativa, identificando carencias y áreas de mejora a través de una investigación sólida. Se busca analizar cómo la modalidad de trabajo influye en la productividad de los colaboradores en Laboratorios Siegfried S.A.S. Asimismo, se persigue determinar cuál de las dos modalidades brinda un rendimiento más efectivo en lo que respecta al cumplimiento de metas y al bienestar físico y mental de los empleados. Además, se pretende captar el grado de satisfacción de los trabajadores en ambas formas de trabajo.

La investigación se orienta a demostrar que el teletrabajo tiene un impacto diverso en la productividad, a partir de algunos estudios que indican que los teletrabajadores tienden a ser más productivos debido al ahorro de tiempo en desplazamientos y a una mayor sensación de libertad. No obstante, otras investigaciones sugieren que trabajar desde casa puede provocar una desconexión con los colegas y dificultades para desconectarse del trabajo.

Para lograr esto, se empleará un enfoque cuantitativo, aprovechando una encuesta digital como herramienta principal de recopilación de datos. El alcance del estudio se centra en el personal administrativo de Laboratorios Siegfried S.A.S., tanto en su modalidad de trabajo remoto como en la presencial.

Este estudio adoptará un enfoque exploratorio. Para recopilar datos, se utilizarán preguntas cerradas que permitan obtener información cuantitativa sobre la percepción de los empleados en relación con su rendimiento y satisfacción en ambas modalidades laborales, teniendo como objetivo determinar cuál modalidad resulta más efectiva en el entorno organizacional y contribuir al avance de futuras investigaciones en este ámbito.

Palabras clave: *Rendimiento, Trabajo Presencial, Teletrabajo.*

Abstract

The present research focuses on a comprehensive comparison between remote work and on-site work in terms of employee productivity and satisfaction at Laboratories Siegfried S.A.S. Given the growing transformation in our work methods due to various factors, including the influence of the pandemic, the central question arises: Does virtual work or in-person work yield better performance?

This study aims to strengthen competitiveness and organizational management by identifying deficiencies and areas for improvement through robust research. The goal is to analyze how the mode of work influences the productivity of collaborators at Laboratories Siegfried S.A.S. Additionally, it seeks to determine which of the two modalities provides more effective performance in terms of goal achievement and the physical and mental well-being of employees. Furthermore, the intention is to gauge the satisfaction level of employees in both forms of work.

The research is geared towards demonstrating that telecommuting has a diverse impact on productivity, based on various studies indicating that telecommuters tend to be more productive due to time saved on commuting and a greater sense of freedom. However, other research suggests that working from home can lead to a disconnection from colleagues and difficulties in disconnecting from work.

To achieve this, a quantitative approach will be employed, utilizing a digital survey as the primary data collection tool. The study's scope centers on the administrative personnel of Laboratories Siegfried S.A.S., both in their remote work mode and in-person work mode.

This study will adopt an exploratory approach. Closed-ended questions will be used to collect data, enabling the acquisition of quantitative information regarding employees' perception of their performance and satisfaction in both work modalities. The objective is to determine which modality proves more effective in the organizational environment and contribute to advancing future research in this field.

Keywords: *Performance, Face-To-Face Work, Teleworking.*

Planteamiento del Problema

La encuesta del DANE pulso social realizada en el año 2021 indica que el 53% de los colombianos encuestados manifiesta no querer seguir trabajando desde su casa, a nivel mundial, se han llevado a cabo numerosos estudios en relación con el teletrabajo, entre ellos estudio de la OPS (Organización Panamericana de la Salud) señala que el teletrabajo está ejerciendo un impacto significativo en la salud mental de las personas. Según la encuesta, el 67% de los participantes indican sentirse menos conectados con sus compañeros de oficina, y un 56% encuentra complicado desconectarse del trabajo mientras están en su casa.

En los últimos 3 años las personas han vivido una transformación en la forma que hacen las cosas, desde lo más cotidiano como salir al parque, hasta ámbitos más complejos como lo es el académico y el laboral; han sido tiempos de cambio en donde han surgido varios interrogantes, uno de los más controvertidos es, desde la percepción del trabajador ¿se obtiene mejor rendimiento en la virtualidad o en la presencialidad?

Justificación

Centrada en la línea de investigación 09 de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca ya que esta busca potencializar las cualidades de la organización y aumentar su competitividad, fortalecer la capacidad de gestión, determinando cuáles son sus deficiencias o puntos débiles por medio de la investigación realizada y los datos que esta arroje.

La presente investigación se enfocó en los estudios sobre el rendimiento de los empleados en la modalidad de trabajo remoto y presencial, para conocer en cuál de estas modalidades el empleado se siente más a gusto y cómo estos aspectos afectan la obtención de objetivos y el logro de las metas propuestas.

Los resultados obtenidos fueron analizados y serán las bases para futuros estudios. Este trabajo permitió mostrar qué modalidad de trabajo es más cómoda, funcional y da mejores resultados para trabajadores y en consecuencia a las empresas quienes podrán usar los resultados obtenidos en esta investigación para poder potenciar su productividad.

Objetivo

Objetivo general

Determinar la incidencia en la productividad del trabajo remoto versus el trabajo presencial para los colaboradores de la empresa Laboratorios Siegfried S.A.S.

Objetivos específicos

- Identificar en cuál de las 2 modalidades de trabajo se obtiene un mejor rendimiento del empleado en cuanto al cumplimiento de metas propuestas, desgaste físico y mental.
- Reconocer los niveles de satisfacción de los empleados trabajando tanto en modalidad presencial como en modalidad remota.

Estado del Arte

Para poder entender un poco más sobre las consecuencias o beneficios de las modalidades de trabajo tanto remoto como presencial y cómo estas afectan el rendimiento de los trabajadores, es indispensable tener en cuenta estudios previos sobre estas modalidades y como estas están relacionadas con la obtención de resultados y rendimiento en general, siendo esto el objetivo de esta investigación.

Un estudio realizado por la universidad de Harvard en el 2020 dice que el trabajo en casa es algo que trae varios beneficios para el trabajador y de igual manera lo es para la empresa, en este estudio también se evaluaron casos de diferentes empresas, una de ellas Yahoo!, en esta se encontró el caso de algunos trabajadores a los que se les quitó el beneficio del home office y debieron volver a trabajo de forma presencial, luego de esta decisión, los trabajadores tuvieron una reducción en su rendimiento, este estudio concluye con una recomendación, la cual es darles una segunda oportunidad a los trabajadores vetados del home office para así incrementar su rendimiento, concentración y felicidad en el trabajo que realizan..

En un estudio desarrollado por TinyPulse (2020) que incluyó a más de 200.000 trabajadores se evidenció que quienes realizan su trabajo en la modalidad de virtual o trabajo en casa daban una puntuación mayor a esta modalidad que quienes laboran desde su oficina, este estudio además muestra que, de acuerdo con cifras dadas por ellos, el 91% de los trabajadores en modalidad virtual o de home office, dicen ser más productivos trabajando desde casa.

Marco Teórico

Inicios del Teletrabajo Moderno

A partir de la década de 1970, durante la crisis petrolera en Estados Unidos, varias empresas empezaron a adoptar el teletrabajo, utilizando la telefonía como su principal herramienta para realizar sus funciones de manera remota, esto denominado es el término empleado para describir el proceso en el cual un empleado presta sus servicios de forma remota desde su hogar, prescindiendo de estar presente físicamente en la oficina; sin embargo, el teletrabajo como señala Chaparro (1996, citado por De Vega et al., 2016) sufrió un estancamiento de dos décadas, esto, principalmente por el miedo a los cambios durante la crisis económica y a las altas tarifas de las telecomunicaciones.

Desde aquella época, todo esto ha estado cambiando en los últimos 30 años, según Alles (1999, citado por De Vega et al., 2016) parece haber comenzado a principios de los años noventa y acelerarse a partir de año 1993, esto por varios factores como lo son la disponibilidad y reducción de costos de los sistemas de información y las redes de comunicación, el desarrollo de nuevos softwares, la educación de la población en términos de tecnología y sistemas y la diversificación de las modalidades de trabajo gracias a las legislaciones laborales en cada uno de los países donde se practica.

Teletrabajo en Colombia

Según (Artículo 2, Ley 1221 de 2008) El teletrabajo implica realizar labores remuneradas mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación para la interacción entre el trabajador y la empresa, prescindiendo de la necesidad de que el trabajador esté físicamente presente en un lugar de trabajo específico.

En Colombia se establecen 3 modalidades de teletrabajo:

Teletrabajo Autónomo: En esta modalidad los trabajadores emplean las herramientas TIC para el desarrollo de tareas desde una ubicación determinada por el mismo.

Teletrabajo Suplementario: Esta modalidad es básicamente igual a la modalidad de trabajo autónomo sin embargo en esta, el trabajador debe asistir por lo menos 2 días a la semana a un puesto fijo en la empresa para que trabaje.

Teletrabajo Móvil: En esta modalidad, los empleados hacen uso de dispositivos móviles para ejercer sus tareas, en esta modalidad los trabajadores no tienen un lugar de trabajo definido, lo que les otorga la flexibilidad de ausentarse con regularidad de sus espacios de trabajo habituales.

El teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta. En julio de 2018, se realizó una investigación, el 'Cuarto Estudio de Penetración del teletrabajo en Empresas Colombianas', en esta se dio a conocer que Colombia a la fecha tenía 122.278 teletrabajadores.

Esto refleja el notorio crecimiento de esta modalidad, con un incremento cercano al 400 % en comparación con los dos años anteriores. De igual manera, las estadísticas indican

que solo en Colombia en el año 2020, fueron asesoradas por el Ministerio TIC 128 empresas y más de 2.600 personas. La implementación del teletrabajo demanda una gestión basada en resultados y rendimiento, no solo por la presencia del empleado. Además, es necesario realizar la asignación y supervisión de tareas, así como invertir en los equipos, herramientas y dispositivos necesarios. Por consiguiente, las empresas y más en América latina que las empresas que implementan teletrabajo lo hacen de manera cuidadosa.

Según Boairov (2010 citado por De Vega et al., 2016) El teletrabajo es una modalidad que implica realizar total o parcialmente las labores laborales desde el domicilio del trabajador o cualquier otro lugar no relacionado con la sede del empleador, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Efectividad del Teletrabajo

Se ha observado que los teletrabajadores son entre un 5% y un 22% más productivos que sus pares que trabajan de manera presencial. Esto se atribuye a que cada empleado, en promedio, ahorra 7.6 horas en desplazamientos a la semana, esto sumando a que el teletrabajo ofrece a los empleados una sensación de libertad, cosa que el trabajo presencial no brinda, esta motivación surte un gran efecto en el aumento del rendimiento y efectividad de estos. (Instituto Nacional de Estadística (INE) de España, 2021)

De otra parte, Gibbs et al. (2021) indica que a pesar de que los trabajadores estuvieran más tiempo en casa, estos resultaban al final del día realizando hasta 12 horas más de trabajo sobre una jornada de 40 horas a la semana; sin embargo, su productividad disminuía ya que pasaban la mayoría del tiempo con sus superiores definiendo sus responsabilidades.

Este estudio también concluyó que, para los empleados con ocupaciones menos especializadas, como hacer llamadas, la modalidad remota podría resultar más adecuada.

Pros y contras del trabajo remoto

Algunas ventajas del trabajo remoto como las describe WeWork (2019) una empresa de bienes raíces establecida en los Estados Unidos que ofrece espacios de trabajo colaborativos para startups tecnológicas y también proporciona servicios a otras compañías son las siguientes:

- Permite a los trabajadores mantener un equilibrio entre su vida personal y el trabajo.
- Permite al trabajador realizar sus labores desde el lugar que más cómodo se sienta, mientras que a las empresas les permite contratar a personas en cualquier parte del mundo.
- Puede aumentar la motivación del trabajador por realizar su trabajo desde casa.
- Las empresas pueden ahorrar dinero en mantenimiento y arrendamiento de oficinas, o usar estos espacios en otras obras más productivas.
- Permite al trabajador desarrollar autodisciplina.
- Menor tiempo de desplazamiento del empleado a su lugar de trabajo.
- Permite a la empresa y empleado un mejor aprovechamiento de la tecnología que se tiene a disposición.

Algunas desventajas del trabajo remoto como las describe Santos (2022) en el blog digital llamado Hormart se muestran a continuación:

- El trabajador no cuenta con el mismo soporte técnico que tendría en la empresa.
- El trabajo en casa puede generar distracciones con actividades propias del hogar.

- Pérdida de ambiente laboral, incluidas las relaciones laborales y la interacción con el personal de la empresa.
- El teletrabajo tiende a extenderse más horas de las que se harían en un trabajo presencial.
- El teletrabajo requiere de una gran disciplina, por lo que no es una modalidad de trabajo adecuada para todo tipo de trabajador.

La pandemia generó en la sociedad una aceleración en el proceso de cambio hacia la modalidad de trabajo en casa, lo que hizo que se comenzaran a valorar las ventajas que proporciona esta modalidad de trabajo y lo afortunados que somos al poder contar con herramientas tecnológicas que permitan reemplazar el trabajo presencial si afectan las operaciones de las empresas.

Pros y contras del trabajo presencial

La modalidad de trabajo presencial siempre fue la más utilizada en Colombia, desde siempre la mayoría de empresas en el país optaba por el trabajo presencial, puesto que siempre se creyó que era la mejor forma de tener control sobre sus empleados y maximizar su productividad, si bien es la modalidad más conocida y usada en el país, esta presenta sus pros y contras, dentro de los pros, según lo manifiesta Quintero (2023) en el blog digital llamado Factorial, dice que fomenta la construcción de una identidad dentro de la empresa y promueve la comprensión y la creatividad puesto que reunirse presencialmente ayuda a que la comunicación fluya, a poner ideas en común y a estrechar lazos.

Otras ventajas del trabajo presencial se describen a continuación:

- Facilita el entendimiento, pues la comunicación escrita se dificulta más y pueden ocasionar malentendidos.
- Se obtiene una colaboración más estrecha entre los trabajadores.
- Un excesivo aislamiento provoca ansiedad o apatía, por lo que el trabajo presencial es una buena modalidad para la salud emocional del trabajador.
- Promueve el sentido de pertenencia del trabajador hacia la empresa.
- Facilita la integración e inclusión de nuevos trabajadores o compañeros de área, lo que a su vez facilita un mejor empalme.

En las contras encontramos que debido a los horarios de trabajo extenuantes y el tiempo utilizado en el desplazamiento hacia el trabajo, Resulta desafiante lograr un balance entre la vida laboral y personal, otro de los contras es el mayor costo monetario de tener que desplazarse hasta su puesto de trabajo, todo esto desencadena una falta de productividad, ya que el estrés que esto puede provocar resulta en una disminución del rendimiento en los empleados. (Cadena Dial, 2022).

Otras desventajas del trabajo presencial se describen a continuación:

- Para las empresas se eleva el costo de mantenimiento de oficinas físicas, sin embargo, el trabajador también deberá costear un gasto más como lo es el transporte que puede llegar a ser hasta del 13% de su salario mensual.
- El trabajo presencial es un gran foco de distracciones o hasta pérdidas de tiempo en largas conversaciones con compañeros o incluso tomar más tiempo de almuerzo, esto provoca una pérdida de rendimiento y disminución de efectividad en las tareas asignadas.
- El trabajo es susceptible a interrupciones causadas por emergencias sanitarias, terrorismo o situaciones de índole medioambiental.

Ambas modalidades de trabajo cuentan con suficientes ventajas y desventajas como para que una organización pueda decantarse por cualquiera de estos modelos de trabajo, sin embargo, muchas de ellas están adoptando un modelo híbrido, el cual les permite a sus empleados disfrutar de las ventajas que le dan ambos modelos de trabajo.

Implicaciones ambientales de ambas modalidades de trabajo

Implementar el sistema de trabajo remoto tendría el efecto de disminuir las concentraciones de dióxido de nitrógeno, la principal fuente contaminante relacionada con las emisiones del tráfico, podrían disminuir hasta un 10% al realizarlo 4 días por semana.

Es esta la conclusión que da un estudio realizado por el Instituto de Ciencia y Tecnología Ambientales de la Universidad Autónoma de Barcelona (ICTA-UAB), que utilizó información recopilada del monitoreo de la Red de Vigilancia y Previsión de la Contaminación Atmosférica del Área Metropolitana de Barcelona (AMB) durante el tiempo en que hubo restricciones obligatorias debido al confinamiento ocasionado por la propagación de la epidemia de covid-19. (La vanguardia, 2021).

La investigación relacionada con el trabajo a distancia ha invertido significativos esfuerzos en comprender la decisión de optar por el teletrabajo como una alternativa laboral, así como en explorar sus implicaciones. Entre los factores más analizados al adoptar el teletrabajo, se encuentran el tiempo y el costo asociados con los desplazamientos (Mokhtarian y Salomon, 1997). Asimismo, se han investigado las repercusiones sociales, abordando elementos como la frecuencia y duración de los desplazamientos, el tráfico, la congestión y la contaminación (Handy y Mokhtarian, 1996; Fuchs, 2008; Litman, 2013). Generalmente, se han destacado principalmente los aspectos positivos del teletrabajo en

relación con estos efectos. Sin embargo, no se puede ignorar que el teletrabajo no solo genera impactos positivos, sino que también puede tener consecuencias negativas en la movilidad y, especialmente, en la sostenibilidad. Por ejemplo, aunque el teletrabajo puede disminuir los desplazamientos hacia la oficina central, podría incrementar los desplazamientos hacia las ubicaciones de los clientes o aumentar los viajes de ocio (Mokhtarian, 2009; Horvath, 2010).

Marco Metodológico

La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, según Hernández, et al (2014), el enfoque cuantitativo se basa en un esquema deductivo y lógico que tiene como objetivo plantear preguntas de investigación e hipótesis para luego ser sometidas a prueba.

El uso de este enfoque fue importante para esta investigación para determinar datos medibles como por ejemplo los niveles de carga de trabajo en el teletrabajo y la cantidad de energía requerida tanto en modalidad presencial como en teletrabajo. Los datos se recolectaron simultáneamente y los resultados se elaboraron mediante la consolidación del análisis de estos, esto mediante la recopilación de información precisa sobre los indicadores de gestión y rendimiento en el cargo.

Para esta investigación se realizó un estudio exploratorio, según Arias (2006), define “la investigación exploratoria como aquella que se realiza sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados proporcionan una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento” (p. 23).

Utilizar este tipo de investigación permite examinar una problemática que cada vez se hace más latente en la actualidad por la realidad que vivimos en este momento, adicional de ser un tema que no se ha abordado de una manera dedicada al rendimiento laboral lo que

permite identificar variables o conceptos nuevos o desde otra perspectiva y que sienten un precedente para futuras investigaciones.

La recolección de datos se realizó mediante encuesta de forma digital a través de la herramienta de encuestas de “QuestionPro”, empresa líder en soluciones de encuestas basadas en SaaS que ofrece una amplia variedad de herramientas para medir y gestionar la experiencia del cliente, la participación de los empleados y la opinión pública. A través de la recopilación de datos, te brinda conocimientos para tomar decisiones más informadas, esta permite una lectura de datos más fácil y acertada.

Para poder realizar una sola encuesta que permita la toma de datos cuantitativos, se incluirán en su mayoría preguntas cerradas pero que permitan obtener información de lo que percibe el encuestado, lo cual permitirá analizar mejor las respuestas de las preguntas cerradas realizadas con anterioridad.

La encuesta fue realizada a trabajadores que se encuentran en modalidad de trabajo en alternancia, completamente virtual pero que hayan trabajado anteriormente de forma presencial y que actualmente tengan modalidad de trabajo presencial pero que en algún momento trabajaron en modalidad virtual en la compañía.

El objetivo de esta encuesta era obtener información con la que se alimentara la investigación y que permita obtener un resultado que brinde respuestas al objetivo general del presente trabajo.

El uso de la información obtenida en esta encuesta será netamente académico.

La encuesta se realizó con puntuaciones de 1 a 5 en donde 1 es el indicador más bajo y 5 es el indicador más alto.

La recolección de datos se realizó al personal administrativo de la empresa Laboratorios Siegfried SAS, esto con previa autorización del área de gestión humana, se realizará esta encuesta al personal que actualmente se encuentra en casa que son en su mayoría de las áreas de Contabilidad, Compras y financiera, adicional se realizara una encuesta al personal que se encuentra realizando alternancia que son el área de gestión humana y servicio al cliente.

Esta recolección de datos se realizó de forma independiente a los jefes o directores de área, esto permitirá tener una percepción externa de lo que sucede con sus subordinados y permitirá obtener una información más fiable.

En total se espera recolectar la información de una muestra de aproximadamente 40 personas, esto determinado con el cálculo a un nivel de confianza del 95% y un margen de error máximo del 15% en una población de 300 personas.

Análisis de resultados

En general, parece haber una preferencia hacia la modalidad virtual en comparación con la modalidad presencial en términos de comodidad, energía, desgaste físico y mental, concentración y motivación.

El tiempo de traslado a la oficina parece influir significativamente en la percepción de comodidad y desempeño en ambas modalidades.

La disponibilidad de recursos y la respuesta del personal de otras áreas tienden a tener calificaciones moderadas en ambas modalidades.

En general, los participantes parecen sentirse más cómodos, concentrados y motivados, y experimentan menos desgaste en la modalidad virtual.

La calificación de éxito en el trabajo en equipo parece ser moderada en ambas modalidades, aunque ligeramente más alta en la modalidad presencial.

La facilidad para lograr objetivos y la autoevaluación del rendimiento general tienden a obtener mejores calificaciones en la modalidad virtual.

En resumen, los resultados indican que la modalidad virtual parece tener ventajas en términos de comodidad, energía, concentración y motivación, pero también presenta desafíos como la respuesta de otros departamentos y la disponibilidad de recursos, cosa en lo que el trabajo en modalidad presencial lleva la ventaja y en lo que todos los encuestados concuerdan. Es importante considerar estas diferencias al planificar estrategias de trabajo en el futuro.

Dos modalidades del mismo trabajo, diferentes resultados de rendimiento

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación se puede indicar que, si bien hay ciertas dificultades que se presentan en la modalidad virtual como los tiempos de respuesta al momento de realizar consultas a otros departamentos de la compañía o la disponibilidad de recursos algo limitada al estar fuera de la oficina, los trabajadores manifiestan sentirse más productivos y por ende tener mejor rendimiento en sus trabajos en esta modalidad, principalmente por estar más motivados, motivación que se da al poder dedicar más tiempo a sus ámbitos personales, esto dado que al no perder tiempo en el desplazamiento a la oficina y que a su vez implica en un mayor nivel de energía con el que

inician su jornada de trabajo, pueden aprovechar mejor las horas fuera de la jornada laboral, todo esto lo confirma la psicóloga Sabater (2022) menciona que las horas dedicadas al desplazamiento al lugar de trabajo constituyen una fuente significativa de estrés y ansiedad, en este artículo la autora también habla de que si bien tener un empleo nos permite tener un sustento, en ocasiones las responsabilidades y el costo de ese trabajo es bastante elevado, pone como ejemplo que, cada vez vivimos más alejados de nuestro lugar de trabajo, lo que implica en promedio entre 1 y 2 horas que una persona debe invertir para llegar a dicho lugar.

De acuerdo con Simón et al. (2018) insisten en que los desplazamientos de los lugares de trabajo afectan la salud de las personas, indicando que es directamente proporcional el tiempo de desplazamiento con el efecto negativo que causa en la salud, puesto que las expone a niveles altos de estrés y ansiedad, gracias a la exposición con ambientes caóticos propios de del transporte público de las principales ciudades, contaminación acústica y ambiental, sumado al hecho de tener menos horas de descanso, puesto que el desplazamiento implica un inicio de la jornada diaria a horas más tempranas, lo que desencadena en problemas hipertensión, aumentos de peso y que al final termina en un agotamiento mayor al iniciar su jornada laboral.

Teniendo en cuenta esto, junto al resultado de la encuesta en cuanto a las preguntas realizadas, muestran que la modalidad virtual en cuanto a la motivación, niveles de concentración, desgaste físico y mental, influencia en los tiempos de traslado tienen mejor puntuación en el 70% de las personas encuestadas en comparación con los resultados en los que destaca el trabajo presencial los cuales fueron la mejor interacción con el personal de otras áreas y la disponibilidad de recursos que permiten llevar a cabo sus actividades, además si se incluye la auto evaluación realizada a los encuestados, se ratifica la preferencia y

mejores resultados de los trabajadores en la modalidad virtual, con esto se puede determinar que, en general su rendimiento e incluso su salud es mejor en la modalidad de trabajo virtual en comparación con la jornada de trabajo presencial.

Evaluación de Satisfacción Laboral: Trabajo Presencial vs. Trabajo Remoto

La satisfacción laboral se refiere a la conformidad que experimenta una persona en relación con su entorno laboral, esta puede estar influenciada por varios determinantes que impactan la percepción y el bienestar de un individuo en su entorno de trabajo. Algunos de los determinantes más incluyentes son:

Compensación y Beneficios: La percepción de que la remuneración y los beneficios son justos y adecuados para el trabajo realizado.

Relaciones Interpersonales: La calidad de las relaciones con compañeros de trabajo, supervisores y otros miembros del equipo.

Ambiente de Trabajo: Factores físicos y psicológicos del entorno laboral, como el espacio, la iluminación, el ruido y el clima emocional.

Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal: La habilidad de armonizar las responsabilidades laborales con las personales y familiares.

Autonomía y Control: La libertad y capacidad para tomar decisiones y tener dominio sobre el propio trabajo.

Seguridad Laboral: La percepción de que el entorno de trabajo es seguro y que se toman medidas adecuadas para prevenir accidentes o situaciones de riesgo.

Es importante destacar que la importancia de cada uno de estos determinantes puede variar de una persona a otra, ya que las preferencias individuales también influyen en la satisfacción laboral.

Tomando en cuenta los determinantes antes mencionados, se puede pensar que el teletrabajo tiene un gran potencial para impactar de manera positiva en el nivel de satisfacción laboral de los empleados., siempre y cuando se establezcan y sigan las normativas y supervisión apropiadas durante su ejecución. En lo que respecta a la satisfacción laboral, el teletrabajo puede generar un impacto significativo, dando lugar a un equipo altamente motivado y emocionalmente contento como resultado, sin embargo, debemos tener en cuenta que el trabajo presencial también cuenta con factores determinantes como lo son la posibilidad de socializar con sus compañeros de trabajo y la facilidad que se tiene para la cooperación con los distintos actores de la compañía, hay un factor que puede poner la balanza a favor del trabajo presencial y es el horario laboral, según los resultados de la encuesta de conciliación de vida laboral y personal publicados realizada en 2020 por la ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia) y el ministerio de trabajo, se evidencio que el 57.7% de las personas encuestadas, manifiestan que desde que iniciaron el trabajo en casa, su jornada laboral se extendió más allá de las 8 horas diarias.

A pesar de todos los factores antes mencionados, los resultados obtenidos en cada una de las preguntas realizadas a los encuestados, se puede identificar que aunque los niveles de gasto de energía al finalizar la jornada en ambas modalidades es similar, las bondades del trabajo virtual representadas en comodidad, concentración, energía inicial y motivación en general, dan como resultado un mayor nivel de satisfacción y aceptación por parte del 72% de los encuestados en comparación con las bondades que mejor resultado dieron en el trabajo

presencial siendo estas la facilidad en la interacción y el trabajo en equipo con el personal de otras áreas de la empresa. Y el acceso más sencillo a recursos que les permiten llevar a cabo sus tareas asignadas.

Optimizando la Productividad: Incidencias determinantes entre el trabajo remoto y el presencial

Diversos expertos han señalado múltiples factores que influyen en la productividad de un trabajador, tales como el horario laboral, los tiempos de desplazamiento, la disponibilidad de recursos y hasta los niveles de ruido y estrés en el entorno laboral.

Por ejemplo, Bloom y Liang (2015) manifiesta que el trabajo remoto puede aumentar la productividad. Bloom ha sostenido que el trabajo desde casa puede llevar a un aumento de la productividad al reducir las distracciones y el tiempo de viaje.

También Bernstein y Turban (2018) argumentan que los entornos de trabajo abiertos y colaborativos pueden tener un efecto negativo en la productividad y la colaboración.

Mientras tanto, la empresa GALLUP una empresa de investigación de mercado, ha llevado a cabo encuestas sobre el trabajo remoto y ha encontrado que, cuando se implementa adecuadamente, puede tener un impacto positivo en la productividad y la satisfacción de los empleados.

La incidencia en la productividad del trabajo remoto versus el trabajo presencial puede variar según diversos factores, incluyendo la naturaleza del trabajo, la industria y la forma en que se implementa el trabajo remoto. Es importante considerar que no hay una conclusión única

y definitiva, y los resultados pueden variar según las circunstancias y el contexto específico de cada organización.

Para este caso y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la presente investigación, ambas modalidades presentan ventajas y desafíos en lo que respecta a la productividad del trabajador. Con respecto a la modalidad virtual, los resultados indican que los trabajadores se sienten más motivados, energizados y concentrados, todo esto teniendo algunas coincidencias con lo indicado por Tellez (2007) quien dice que El trabajo remoto presenta beneficios no solo para los trabajadores, sino también para la empresa e, incluso, para la sociedad en general. Algunas de estas ventajas para los empleados son:

- Mayor control y mejor aprovechamiento del tiempo disponible.
- Eliminación de la necesidad de desplazamientos, lo cual implica ahorros tanto económicos como temporales.
- Menos gastos relacionados con la vestimenta.
- Incremento en la eficiencia al llevar a cabo tareas orientadas a objetivos específicos.
- Mayor flexibilidad en cuanto a horarios.
- Reducción de los niveles de estrés.

Por otro lado, en la modalidad presencial se destaca una mayor facilidad en la interacción y el trabajo en equipo con el personal de otras áreas de la empresa. Además, se benefician de un acceso más sencillo a recursos que les permiten llevar a cabo sus tareas asignadas.

Conclusiones

En este estudio se ha abordado la comparación entre el trabajo en modalidad virtual y el trabajo en modalidad presencial, centrándose en el rendimiento laboral y la percepción de los trabajadores en ambos contextos. Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Laboratorios Siegfried S.A.S. permiten arrojar luces sobre las diferencias y similitudes entre estas modalidades.

En general, se observa que el trabajo en modalidad virtual ofrece ventajas en términos de comodidad, energía, concentración y motivación. Los trabajadores tienden a sentirse más cómodos y motivados al trabajar desde casa, lo que se traduce en una mayor concentración y energía para llevar a cabo sus tareas. Esto puede deberse a la flexibilidad en los horarios, la eliminación de tiempos de desplazamiento y la posibilidad de trabajar en un entorno más cómodo y familiar.

Adicional. Con respecto al factor ambiental, la implementación del sistema de trabajo remoto, especialmente cuando se realiza cuatro días a la semana, podría resultar en una disminución de hasta el 10% en los niveles de dióxido de nitrógeno, el contaminante principal vinculado a las emisiones del tráfico.

La decisión de optar por el teletrabajo se ha analizado desde varias perspectivas, incluyendo el tiempo y el costo asociados con los desplazamientos. Estos factores influyen en la elección individual de trabajar remotamente.

Es importante considerar tanto los aspectos positivos como negativos del teletrabajo en términos de movilidad y sostenibilidad. La reducción de la contaminación del aire es un

beneficio claro, pero se deben abordar las posibles desventajas, como los cambios en los patrones de viaje.

En general, la implementación del teletrabajo puede tener un impacto positivo en la reducción de la contaminación del aire, específicamente en la disminución de los niveles de dióxido de nitrógeno. Sin embargo, es esencial evaluar todas las implicaciones sociales y ambientales para tomar decisiones informadas sobre su adopción.

Por otro lado, el trabajo en modalidad presencial se destaca por la interacción directa con el personal de otras áreas, lo que facilita el trabajo en equipo y la comunicación fluida. Sin embargo, esta modalidad también presenta desafíos, como el tiempo invertido en desplazamientos, el desgaste físico y mental acumulado al finalizar la jornada y la posibilidad de distracciones en el entorno laboral.

En cuanto a la productividad, aunque ambos enfoques tienen sus propias ventajas y desafíos, los resultados sugieren que los trabajadores se sienten más productivos y eficientes en la modalidad virtual. Esto podría deberse a la eliminación de ciertas distracciones del entorno laboral tradicional, así como a la mayor autonomía y flexibilidad que brinda el trabajo en casa.

En última instancia, este estudio proporciona información valiosa para entender cómo la elección entre el trabajo en modalidad virtual y presencial puede influir en el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores. Las conclusiones obtenidas pueden ser útiles para la toma de decisiones de las empresas en cuanto a las políticas de trabajo flexibles y híbridas, considerando cómo optimizar la productividad y el bienestar de sus empleados.

Referencias

- Alles, M. (1999). Desarrollo del talento humano.
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Editorial Episteme.
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. (2020). Encuesta de Conciliación de Vida Laboral y Personal. Sitio web: <https://tinyurl.com/2yw4prt4>
- Badia, A. (2021). Los beneficios ambientales del teletrabajo.
- Bernstein, E., y Turban, S. (2018). The Impact of the 'Open' Workspace on Human Collaboration.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., y Zhichun, J. Y. (2013). Does Working from Homework? Evidence from a Chinese Experiment
- Boiarov, S. (2010). Lo que los líderes en Recursos Humanos deben saber sobre el teletrabajo.
- Cadena Dial. (2022). Trabajo presencial o teletrabajo pros y contras. Sitio Web: <https://tinyurl.com/23bojqu9>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia. (2021). Encuesta Impuso Social. Sitio web: <https://tinyurl.com/y6qho28l>
- De Vega, A., Lozano, G., y Rizzo, M. (2016). Teletrabajo y cultura. Sitio web: <https://tinyurl.com/288hctqm>
- Fuchs, C. (2008). The implications of new information and communication technologies for sustainability
- Handy, S., y Mokhtarian, P. (1996). The future of telecommuting.

Horvath, A. (2010). Environmental analysis of telework: What we know, and what we do not know and why.

Instituto Nacional de Estadística de España. (2021). El teletrabajo en España y la UE. Sitio web: <https://tinyurl.com/22oh3zvr>

La Vanguardia. (2021). Ampliar el teletrabajo permitiría reducir la contaminación hasta un 10%. Sitio Web: <https://tinyurl.com/2bw3zyfa>

Lillo, A., Simón, H., y Casado, J. (2018). Exploring the effects of commuting on workers' satisfaction: evidence for Spain.

Litman, T. (2013). Comprehensive evaluation of energy conservation and emission reduction policies

Ministerio del Trabajo Colombia. (2020). El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia. Sitio web: <https://tinyurl.com/2b2w4q96>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. (2008). Definición teletrabajo. Sitio web: <https://tinyurl.com/y2ny7pyl>

Mokhtarian, P. (2009). If telecommunication is such a good substitute for travel, why does congestion continue to get worse?

Network world. (2016). Trabajo a distancia vs trabajo en la oficina: la efectividad como resultado. Sitio web: <https://tinyurl.com/2a55kfzh>

Ortiz, F. (1996). El teletrabajo: Una nueva sociedad en la era de la tecnología

Quiñonez, D. (2023). Cómo ayudar a tu equipo en el regreso a la presencialidad laboral. Sitio Web: <https://factorialhr.co/blog/regreso-a-la-presencialidad/>

Roberts, J., y Bloom, N. (2015). A Working from Home Experiment Shows High Performers Like It Better.

Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13(1), 29-

42. Sitio Web: <https://tinyurl.com/22ewb4qy>

Sabater, V. (2022). Los desplazamientos de casa al trabajo afectan a nuestra salud. Sitio

web: <https://lamenteesmaravillosa.com/desplazamientos-casa-trabajo-afectan-salud/>

Salomon, I., y Mokhtarian, P. (1997). Modelling the desire to telecommute: The

importance of attitudinal factors in behaviour models.

Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

Santos, B. (2022). Todo sobre el trabajo remoto y las mejores páginas para encontrarlo.

Sitio Web: <https://hotmart.com/es/blog/trabajo-remoto>

Siemroth, C., Mengel, F., y Gibbs, M. (2021). Work from home & productivity: evidence

from personnel & analytics data on IT professionals.

Téllez, J. (2007). En busca de las normas ausentes. Repositorio de la universidad nacional

autónoma de México.

Tiny Pulse. (2020). What Leaders Need To Know About Remote Workers.

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. (2023). Líneas de investigación. Sitio web:

<https://www.unicolmayor.edu.co/portal/index.php?idcategoria=355>

WeWork. (2019). Los beneficios del trabajo remoto para empleados y gerentes.

Sitio web: <https://tinyurl.com/2cvr4jja>