

**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**

**María Angélica De La Rosa Reyes**

Código: 1803188

Universidad del Valle  
Escuela de Salud Pública  
Maestría en Salud Ocupacional  
Santiago de Cali  
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

Estudiante: María Angélica De La Rosa Reyes

Código: 1803188

Trabajo de investigación para optar al título de Magister en Salud Ocupacional

Director: Mauricio Palacios

Codirectora: Lida Johanna Sánchez

Universidad del Valle  
Escuela de Salud Pública  
Maestría en Salud Ocupacional  
Santiago de Cali  
2020

**NOTA DE ACEPTACIÓN**

---

---

---

---

---

---

**FIRMA DEL JURADO**

---

**FIRMA DEL JURADO**

---

**FIRMA DEL JURADO**

---

Santiago de Cali, 16 de diciembre de 2020

# **DEDICATORIA**

A mi madre María Amparo Reyes de De La Rosa y a mi padre Rafael De La Rosa Mariotti

A mi esposo Jhon Edwin Blando Peña

A mi hija Mariana Blandón De La Rosa

A mis hermanos Rafael y Alexander Germán

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis padres y hermanos por brindarme la formación personal, comprensión y apoyo básicos para mi desempeño y desarrollo como persona, estudiante y profesional.

A mi esposo e hija un agradecimiento muy especial, por su sacrificio y comprensión durante tantos días de ausencia y presencia parcial por ser necesario dedicarme a mis estudios e investigación, que me impidieron compartir con ellos.

A la del Universidad del Valle, la escuela de salud pública y los docentes de la maestría de salud ocupacional, por haber aportado herramientas y valores para desempeñarme como salubrista ocupacional.

Al Dr. Mauricio Palacios y la Mg en salud ocupacional Lida Sánchez, por su guía constante, oportuna, gran apoyo, comprensión y acertados consejos ofrecidos durante la planificación, realización y redacción de este proyecto de investigación.

A La corporación colombiana de investigación agropecuaria AGROSAVIA por su apoyo y acogida durante la ejecución del proyecto de investigación.

Al señor Rafael Reyes Cuesta por su permanente apoyo y colaboración durante la ejecución de la investigación y además en las diferentes etapas de mi vida personal, laboral y profesional

## CONTENIDO

RESUMEN: .....	8
ABSTRACT:.....	9
1.Planteamiento del problema .....	10
1.1 Pregunta de investigación .....	12
1.2 Justificación .....	12
2. Estado del arte .....	13
3. Marco Teórico .....	16
3.1 Condición laboral en la modalidad de teletrabajo comparado con trabajo en casa .....	16
3.2 Estilo de vida de trabajadores en la modalidad de trabajo en casa.....	20
4. Objetivos .....	23
4.1 Objetivo general.....	23
4.2 Objetivos específicos.....	23
5. Metodología .....	24
5.1 Área de estudio .....	24
5.2. Población y muestra.....	24
5.3. Criterios de inclusión y exclusión .....	24
5.3.1 criterios de inclusión: .....	24
5.3.2. Criterios de exclusión: .....	25
5.4 Variables:.....	25
5.4. Instrumentos .....	27
5.5. Control de calidad de la base de datos .....	28
5.6. Plan de análisis .....	28
5.7. Consideraciones Éticas .....	29
6. Resultados .....	30
7. Discusión .....	36
8. Conclusiones.....	37
ANEXOS .....	38
ANEXO 2:Consentimiento informado y cuestionario.....	40
BIBLIOGRAFIA.....	48

## **INDICE DE TABLAS**

Tabla 1 variables a considerar en el estudio .....	25
Tabla 2 descripción sociodemográfica de la población.....	31
Tabla 3 calidad de vida laboral.....	32
Tabla 4 Condiciones De Puesto De trabajo .....	33
Tabla 5 estilo de vida de los trabajadores.....	34
Tabla 6 clasificación de nivel de actividad física .....	35

## **INDICE DE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1:Teoría ecológica del desarrollo (Bronfenbrenner, 1987) .....	21
Ilustración 2 flujograma de reclutamiento de la población estudio .....	30

## **RESUMEN:**

Esta investigación pretendió valorar las condiciones laborales, el estilo de vida y el nivel de actividad física de los trabajadores en la modalidad de trabajo en casa. Para lograrlo, se realizó un estudio de tipo descriptivo y de corte transversal con enfoque cuantitativo en los empleados administrativo y de investigación de una empresa agropecuaria en el municipio de Palmira valle del cauca en el año 2020, se utilizó como instrumento una encuesta con preguntas cerradas que se envió vía correo electrónico, dando como resultado que el 50 % son hombres y el 50 % son mujeres, con un promedio de edad de 43,86 en hombres y años en ambos sexos, el estrato socioeconómico más representativo fue el 3 con el 45.1%, Las condiciones laborales el 87% de los participantes están vinculados a la empresa a través de un contrato a término indefinido, la antigüedad en la empresa es mayor a 2 años representando en un 74%, el 50% dedica más de 5 días de la semana a realizar trabajo en casa, el 73.3 % no recibió capacitación previa por la empresa para el desempeño de sus ocupaciones sin embargo el 66,6% de los participantes refiere que sus conocimientos previos en informática son una ventaja para el desarrollo de funciones, el 46,6% de los sujetos realizan pausas activas durante la jornada de trabajo. El estilo de vida de evidencio que el cuidado de los niños cuando se realiza trabajo en casa se presenta en el sexo masculino en un 6,6 %, pero en las mujeres se presenta en el 33,3%; y además se presenta un nivel de actividad física bajo para nuestra población trabajadora de la modalidad trabajo en casa.

**Palabras clave:** teletrabajo, trabajo en casa, condición laboral, estilo de vida.

**ABSTRACT:**

This research aimed to assess the working conditions, lifestyle and level of physical activity of workers in the home work mode. To achieve this, a descriptive and cross-sectional study was carried out with a quantitative approach in the administrative and research employees of an agricultural company in the municipality of Palmira valle del cauca in 2020, a survey with closed questions was used as an instrument that was sent via email, resulting in that 50% are men and 50% are women, with an average age of 43.86 in men and years in both sexes, the most representative socioeconomic stratum was 3 with the 45.1%, The working conditions 87% of the participants are linked to the company through an indefinite term contract, the seniority in the company is greater than 2 years representing 74%, 50% dedicate more than 5 days of the week to perform work at home, 73.3% did not receive prior training by the company for the performance of their occupations; however, 66.6% of the participants refer that their prior knowledge in informatics Attica are an advantage for the development of functions, 46.6% of the subjects take active breaks during the work day. The lifestyle of evidence that caring for children when working at home occurs in males in 6.6%, but in women it occurs in 33.3%; Furthermore, there is a low level of physical activity for our working population in the work-at-home mode.

**Keywords:** telecommuting, work at home, working condition, lifestyle.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los cambios actuales que experimentan todos los países del mundo a partir de la expansión del COVID 19 nos obligan a reinventarnos y convertir las crisis en grandes oportunidades. Una de las situaciones más clara de estos cambios son las relaciones laborales y el cumplimiento de las obligaciones derivadas de estas, las cuales, en la gran mayoría de oportunidades, ya no puede cumplirse en el lugar de trabajo, sino de manera remota, producto del confinamiento obligado por la expansión de la pandemia en el mundo. (1)

El avance en las telecomunicaciones permite hablar hoy de una nueva modalidad laboral, a través de la cual se vinculan personas que pueden trabajar fuera de las instalaciones de la empresa utilizando las nuevas tecnologías de la información con el objetivo de reducir costos al empleador y mejorar la calidad de vida del trabajador. (1)

Tal situación presenta varias modalidades de trabajo que van desde el trabajo remoto, el trabajo en casa, el trabajo online y el Teletrabajo, que por estos días se ha convertido en eje central de estudio y discusión para enfrentar situaciones críticas como el distanciamiento social y así evitar la propagación del virus COVID-19, esto nos permite continuar con las actividades laborales sin la terminación o suspensión de los contratos de trabajo. (1)

En esta emergencia sanitaria la modalidad más adoptada por las empresas para cumplir las disposiciones gubernamentales es el Teletrabajo que es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. todo esto se consagrada en la Ley 1221 del 2008 y se reglamenta por el Decreto 0884 de 2012, que se basa en la ejecución de funciones con apoyo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

El teletrabajo tiene varias características: 1) deben contar con las mismas condiciones laborales y derechos de los colaboradores presenciales, 2) la empresa ha de suministrarles las herramientas necesarias al trabajador, 3) el lugar destinado al teletrabajo debe ser verificado por el empleador, 4) los teletrabajadores deben ser afiliados por el empleador al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos profesionales, 5) se les debe incluir también en el programa de seguridad y salud en el trabajo, 6) deberán recibir capacitaciones, inducciones. Y, además, estos cuentan con fuero de maternidad y sindical y acceso a todas las demás prerrogativas. Los empleadores deben proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, conexiones, programas, valor de la energía y a los teletrabajadores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada máxima legal, horas extras y trabajo nocturno. (2)

En Colombia existen 122 mil teletrabajadores, según la encuesta realizada por el Centro Nacional de Consultoría, contratada por el Ministerio TIC en el 2018; Bogotá concentra el mayor número con 63.995; Medellín con 29.751; Cali con 13.379; Bucaramanga con 4.827 y Barranquilla con 4.827.(3)

Desde el 2012 hasta el 2018, se triplicó el número de empresas que implementan el teletrabajo en el país, pasando de 4.292 empresas a 12.912 empresas. (3)

Según los datos del mundo en Europa, tan sólo un 27 % de las compañías, tanto grandes como pequeñas, cuentan con programas de teletrabajo. Según datos oficiales de la unión europea (UE) existen unos 9 millones de teletrabajadores, lo que supone aproximadamente un 6 % de teletrabajadores. Mientras que en España son 357.000, donde el 3 % son teletrabajadores, ocupando el último lugar de Europa en número de teletrabajadores sobre el total. (4)

Por otra parte, la figura denominada trabajo en casa no está regulada en la legislación laboral colombiana y a diferencia del teletrabajo, no es una modalidad contractual, ya que no implica una modificación del lugar de trabajo, y generalmente es manejado dentro de las empresas como un beneficio extralegal de bienestar social y ocasional. Solamente con las nuevas disposiciones sanitarias que contrajo la pandemia por el COVID-19 se ha indicado la circular 0041 del 02 de junio del 2020 donde explica los lineamientos de trabajo en casa y guía de implementación. (5)

Los principales beneficios que presenta esta modalidad de trabajo son el incremento de la productividad, la disminución de costos operacionales, la agilidad en la comunicación, la flexibilidad que se les otorga a los trabajadores a la hora de desarrollar sus tareas y la posibilidad de mejorar la conciliación trabajo- familia. No obstante, se pueden tener consecuencias negativas que desencadenan diferentes tipos de riesgos que pueden afectar la salud del trabajador.

Algunas desventajas de esta modalidad de trabajo se han asociado con la capacidad o posibilidad que tengan las personas para delimitar las jornadas de trabajo, ya que podría darse el hecho de que se trabaje tanto entre semana como los fines de semana, en promedio 12 horas al día. Lo anterior se explicaría por qué los trabajadores refieren sobrecarga de actividades durante el día y la noche, situación derivada de un mal uso de la autonomía en cuanto al manejo del tiempo. (6)

Por otra parte, según Alfonso, M. B. y Eva Cifre (2002) en “Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la psicología”. se ha asociado el trabajo en casa con el ‘síndrome de la patata en el escritorio’, haciendo referencia a la fácil accesibilidad de comida en cualquier momento de la jornada, esto implicaría “un exceso de nutrientes innecesarios desequilibrando el balance gasto/consumo y descontrol en los horarios, ya que no se respetan los descansos entre las comidas”. (6)

Otro factor potencialmente nocivo está relacionado directamente con el sedentarismo, al tratarse de la realización de actividades primordialmente de tipo cognitivo, donde se está la mayor parte del tiempo sentado. (7)

Por esta razón es necesario realizar e implementar estrategias que busquen el control específico de los factores de riesgo que se dan bajo la modalidad de trabajo en casa esto contribuirá al mejoramiento de las condiciones de salud y de trabajo, favoreciendo el autocuidado como herramienta vital de conservación.

Por lo tanto se realizó un proyecto de investigación donde se valoró las condiciones laborales, el estilo de vida y el nivel de actividad física de los trabajadores de una empresa de investigación agropecuaria donde se implementó la modalidad de trabajo en casa como

opción de continuidad laboral para administrar los recursos de forma dinámica que demandan los entornos empresariales impredecibles.

## **1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿cuáles son las 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 el año 2020?

## **1.2 JUSTIFICACIÓN**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define un entorno laboral saludable como “aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores”. La Promoción de la salud, orienta sus esfuerzos a la construcción de espacios y entornos saludables, procurando el bienestar del trabajador y del empleador dentro de todos los contextos, independientemente que este realice una función determinada en un espacio determinado, obteniendo como resultado instituciones y empresas saludables. (25)

Los estilos de vida saludables deben ser aplicados para todos los trabajadores de las empresas sin importar la modalidad en la que se encuentren laborando. La salud, seguridad y bienestar dependen del entorno psicosocial, incluyendo la organización del trabajo y la cultura del espacio laboral.

Uno de los principales retos para el empleado que está realizando su trabajo desde su hogar, es el manejo de su tiempo, separando claramente su vida laboral de su vida personal.

El informe: “Trabajadores Sanos en Empresas Saludables “de la Red Europea para la promoción de la salud en el trabajo (ENWHP) reveló que invertir en la promoción de la salud en el trabajo es rentable para todos ya que reduce la accidentabilidad de origen laboral, las enfermedades no transmisibles y reduce el presentismo laboral. (26)

Por esta razón se realizó una evaluación a las condiciones laborales, el estilo de vida y el nivel de actividad física de los trabajadores de una empresa de investigación agropecuaria, que están en la modalidad de trabajo en casa. Ya que con esta nueva modalidad de trabajo se ve implicado un desequilibrio en el entorno laboral teniendo como consecuencia un impacto negativo en la promoción de la salud y el bienestar del trabajador.

## 2. ESTADO DEL ARTE

En los últimos años se ha incrementado las investigaciones relacionadas con las nuevas modalidades de contratación de trabajo remoto como son el teletrabajo y el trabajo en casa, por lo tanto se realizó la siguiente revisión bibliográfica.

El teletrabajo surgió durante el conflicto petrolero de la década del setenta, primero en América del Norte y luego en Europa. Apareció como una nueva modalidad laboral que permitía el procesamiento de datos de manera masiva, sencilla y a muy bajo costo. En particular porque evitaba cualquier tipo de desplazamiento a los lugares de trabajo que implicara consumo de productos derivados de hidrocarburos, los cuales debían ser ahorrados en un contexto de crisis energética. (7).

En España diversos estudios afirman que entre el 3 y el 8 % de la fuerza de trabajo realiza parte o la totalidad de su trabajo remunerado desde casa utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). En este sentido, se encuentran grandes empresas multinacionales, organizaciones españolas y administraciones públicas. Además, se encontró que las personas que desempeñan labores desde su domicilio trabajaban más de 10 horas diarias, e incluso el 37% también laboraba los domingos. De otro lado, también se identificó que las tareas asignadas a los teletrabajadores suponen una alta carga mental y emocional. Con respecto a los efectos de las jornadas laborales, se encontró que los individuos referían tener mayor autonomía para manejar su horario de trabajo, pero el hecho de estar conectados permanentemente con sus empresas, les implicaba niveles de intromisión elevados en sus tiempos de descanso por parte de sus jefes y compañeros de trabajo; esto llevó a que las personas reportaran desórdenes de salud como: cefaleas, problemas de la visión, problemas gastrointestinales, cansancio general, dolor osteomuscular, insomnio y altos niveles de irritabilidad. (7).

Por otro lado, Argentina es uno de los países líderes en teletrabajo a nivel latinoamericano y de acuerdo con un estudio de tipo exploratorio realizado en los años (2013 al 2017) a través de entrevistas, utilizando una metodología de tipo cualitativa, donde se involucraron actores con intereses distintos, se pudo comparar las diversas posiciones frente al teletrabajo partiendo del “Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET)”, donde se evidenció que el teletrabajo se fomenta para las poblaciones menos favorecidas, entre las cuales se encuentran; personas discapacitadas entre los 18 a 24 años y adultos mayores de 45 años, ya que estos presentan mayor dificultad para ingresar o reincorporarse al mercado laboral. A través del PROPET, buscan brindar beneficios a las empresas que contraten este tipo de población. Este estudio, realizado entre más de 200 teletrabajadores y arrojó como resultado que la productividad de los profesionales aumenta un 58 %, la moral del equipo mejora un 79 %, el estrés se disminuye un 63 %, el ausentismo se reduce un 61 %, los accidentes laborales bajan 42 %, el ahorro en viáticos es de 57 % y el ahorro en comedores de planta promedia el 47%. (7)

Por otra parte según un estudio sobre el teletrabajo llevado a cabo por el Club de Investigación Tecnológica y EY (Ernst & Young) que tuvo como objetivo identificar cuáles son los principales factores de éxito para la implementación y el aprovechamiento del teletrabajo

en Costa Rica, este análisis la relación del teletrabajo con tres aspectos: medio ambiente, ahorro económico y calidad de vida, en 70 trabajadores y 14 empleadores en instituciones públicas y privadas ubicadas en Gran Área Metropolitana (GAM). Dentro de los resultados se logró identificar que un 56% de los entrevistados que laboran bajo este sistema, lo llevan a cabo una vez a la semana y un 25% de los trabajadores pueden hacer uso al menos de dos días de teletrabajo por semana. Con este estudio también se pudo identificar que un 86% de los trabajadores perciben que el teletrabajo impacta de manera positiva su calidad de vida, pues constituye para ellos un ahorro importante en tiempos de desplazamiento a sus oficinas y un mejor balance entre el trabajo y la vida personal. Además, que consideran que se reduce su nivel de estrés y malestar ocasionado por el desplazamiento diario de más de una hora hasta los lugares de trabajo, sumado a que tienen un impacto directo físico, mental y emocional, contando con más tiempo para su familia, para sí mismos y para realizar actividades de ocio o recreación. (7)

En Colombia el teletrabajo está reglamentado por la Ley 1221 de 2008. Esta normativa establece las condiciones que deben regir las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores que hacen sus tareas desde cualquier lugar utilizando nuevas tecnologías. Estos deben tener los mismos beneficios laborales que un trabajador presencial.

Según un estudio adelantado por la consultora Mercer Marsh, en el año 2012, cerca de 23.000 personas trabajaron bajo esta modalidad en el país, cifra que para el año en curso creció más de cuatro veces alcanzando los 100.000 trabajadores. La meta que tenía el gobierno nacional por medio del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (Min tic) es que en 2018 fueran 120.000 los colombianos que estuvieran en esta modalidad de trabajo. (29)

Continuando con los estudios revisados, uno adelantado por la consultora Mercer Marsh, nos dice que la ciudad que más aporta en número de teletrabajadores de grandes, medianas y pequeñas empresas es Bogotá, con más de 109.000 personas, seguida por Medellín, con cerca de 33.000, y Cali, con casi 13.000; siendo las pequeñas empresas las que más contribuyen en esta cuota con el 58% de participación. (29)

El estudio reveló que la movilidad es un factor que incentiva a los empresarios a implementar esta modalidad de trabajo en sus compañías. En ciudades como Bogotá, el 45% de los viajes que se realizan son laborales y se estima que una persona en promedio tarda dos horas en transportarse, por lo que la implementación del teletrabajo es una medida que mitiga esta problemática. Los beneficios mejor calificados por los empresarios fueron la disminución de costos operacionales (costos fijos, recursos, planta física y puestos de trabajo) con 47%; aumento de la productividad (47%); eficiencia de los procesos (37%) y rentabilidad (17%). Entre tanto, los empleados perciben que el teletrabajo los beneficia con ahorro de tiempo en los desplazamientos, con un 49%; autonomía e independencia, con 40% y en mejora de calidad de vida en un 33%. Dicho estudio fue realizado por el Centro Nacional de Consultoría, la Corporación Colombia Digital y los Ministerios TIC y del Trabajo, con el objetivo de evaluar las metas establecidas en el Plan Vive Digital.

Por otra parte, con el ánimo de definir expresamente lo que es Trabajo es Casa, la oficina jurídica del Ministerio de Trabajo emitió el concepto con radicado

08SE20207417001000008676, el cual informa lo siguiente: Trabajo en Casa: Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, modalidad ocasional de trabajo que no exige el lleno de requisitos necesarios para optar por el teletrabajo, tal y como lo señala el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que indica: “4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará Teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.” Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador (47)

Y en algunos estudios de encontró que en Estados Unidos y Europa debido a la pandemia causada por el COVID-19 muchos investigadores de universidades han flexibilizado sus jornadas laborales y han optado por el trabajo en casa, esto ha llevado a una disminución de horas laboradas por esta razón se realizó una encuesta a 4535 investigadores donde se solicitó información sobre las horas de trabajo de los científicos y cómo han cambiado sus asignaciones de tiempo desde el inicio de la pandemia, también se solicitó a los científicos que informaran sobre una amplia gama de características individuales y familiares (por ejemplo, campo de estudio, etapa de la carrera, información demográfica, presencia de parejas o dependientes), En general, se encontró una disminución en el total de horas de trabajo, con una caída promedio de 61 h por semana antes de la pandemia a 54 h en el momento de la encuesta. Aunque solo el 5% de los científicos informaron que trabajaron 42 horas o menos antes de la pandemia, esta proporción aumentó casi seis veces al 30% durante la pandemia. Sin embargo, la pandemia parece haber afectado a los científicos de diferentes maneras. Aunque el 55% informó una disminución en el total de horas de trabajo, el 27% informó que no hubo cambios y el 18% informó un aumento en el tiempo dedicado al trabajo. Mientras que el total de horas de trabajo disminuyó un 11% en promedio, el tiempo dedicado a la investigación disminuyó un 24%. En términos de la proporción de tiempo asignado a las tareas. (42)

Otro aspecto importante por destacar en la encuesta fue que las mujeres encuestadas informaron mayores disminuciones en el tiempo que podían dedicar a la investigación que sus colegas masculinos. Y los científicos con niños pequeños parecen haber sido particularmente afectados, especialmente las mujeres, que siguen siendo las principales responsables del cuidado de los niños. (42)

Además, un estudio global de Regus, (2012) proveedor mundial líder de espacios de trabajo flexible, identifica 15 problemas acerca de trabajar desde casa. Después de entrevistar a unos 24.000 responsables de empresa en 90 países, se indica que para el 46% de los españoles, el principal inconveniente del trabajo desde casa es la interrupción de las llamadas de trabajo por parte de los niños, familia o mascotas. En segundo término están la falta de concentración en asuntos laborales (el 44%) y el tercer lugar es para la necesidad de tener que prestar atención a los niños y a la familia (36%). Problemas de salud ocasionados por una mala postura debido a tener que armar una oficina improvisada son otros factores que se revelaron, así como también la menor oportunidad que la gente que trabaja en su hogar tiene de conseguir un ascenso puesto que no poseen contacto directo con los jefes. El estudio concluye que un entorno profesional cerca de casa es preferible al trabajo desde casa, tanto para aliviar la

presión del entorno familiar, como para proyectar una imagen profesional y mejorar la productividad en general. (48)

Por otro lado, en la revisión bibliográfica que se revisó para este trabajo, se encontraron los siguientes tipos de riesgos para su salud física y mental que tiene el trabajo en casa, efectos que tienen siempre consecuencias sobre el desenvolvimiento social de la persona como lo es la sobrecarga de trabajo, la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos (originados en la fatiga mental), temor, aburrimiento, sensación de aislamiento, estrés, problemas de concentración, trastornos del sueño y ambigüedad de rol. También pueden darse otros riesgos sobre la salud física como el sedentarismo, desordenes en los horarios de trabajo, malos hábitos en la ingesta de alimentos; encontramos también los riesgos ergonómicos, tales como la mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa, el mal equipamiento del espacio físico de trabajo, problemas de luz, temperatura; todo esto puede provocar sensación de fatiga, cefaleas, diarreas, palpitaciones, trastornos del sueño debido a la fatiga mental.

### **3. MARCO TEÓRICO**

Para este proyecto se tuvo como marco de referencia los conceptos más relevantes de acuerdo con el objeto de la presente investigación: condición laboral en la modalidad de teletrabajo comparado con trabajo en casa y estilo de vida en este tipo de trabajadores, además el nivel de actividad física que se da en los trabajadores de este tipo de modalidad. Estos conceptos resultan fundamentales para abordar el problema que se plantea.

#### **3.1 CONDICIÓN LABORAL EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO COMPARADO CON TRABAJO EN CASA**

El decreto 0884 de 2012 es aquel que reglamenta la ley 1221 de 2008, donde garantiza la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores del sector público o privado. Además, regula las condiciones laborales entre empleadores y teletrabajadores, En su artículo 2 dice:

*“Para efectos del presente decreto el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajador es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley”. (34)*

Por otro lado, especifica que el contrato o vinculación laboral debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para

los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

- Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
- Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
- La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
- Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.
- El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
- Igualdad de trato, el empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.
- Uso adecuado de equipos y programas informáticos, para el sector privado el empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.
- El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.
- Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

Las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL–, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y

suministrarla al teletrabajador y empleador. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte, cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, el Ministerio del Trabajo como Coordinador General de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, desarrollará conjuntamente con las entidades establecidas en la Ley 1221 de 2008, las siguientes actividades: Convocará la integración de mesas de trabajo, que se conformarán por aspectos tecnológicos, formativos, organizativos, legales, y una mesa especial sobre población vulnerable; estas mesas deberán generar una agenda anual para el desarrollo de las actividades, trabajará en la generación y desarrollo de las políticas públicas definidas en la Ley 1221 de 2008 en cuanto al fomento del teletrabajo, generación de incentivos y en la política especial de teletrabajo en la población vulnerable, fomentará la posibilidad que las empresas adopten el contrato de teletrabajo, para las mujeres antes de entrar a licencia de maternidad y durante la etapa de lactancia, con el ánimo de flexibilizar el sistema y fomentar la equidad de género en el ámbito laboral.(2)

Pero en comparación con el trabajo en casa, este se puede realizar tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice esta modalidad, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad ocasional de trabajo es diferente al Teletrabajo, y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este. En el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 define como características del Trabajo en Casa que:

*“Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual”.*

Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador y se debe acoger a la circular 0041 del 2020 que dispone lo siguiente: (5)

1. El trabajo en casa implica que la relación entre el trabajador y el empleador se mantenga vigente dentro de las garantías laborales, sindicales y seguridad social.

2. Las personas que desarrollen trabajo en casa realizaran sus actividades de manera similar a las que regularmente desarrollan en su función habitual, si se desarrolla una actividad diferente debe ser previo mutuo acuerdo entre las partes.
3. No puede haber disminución unilateral de salarios.
4. Las tareas encomendadas por el empleador deben ser ejecutadas de tal manera que permita el descanso necesario al trabajador con el fin de recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar.
5. El empleador tratara de evitar solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo, incluyendo los fines de semana y horarios de descanso.
6. El trabajo en casa debe ajustarse a las disposiciones labores contenida en el Código sustantivo del trabajo, entre otras en de la jornada Máxima permitida, señalada en el artículo 161, que dispone que la jornada Máxima laboral corresponde a 8 horas diarias y 48 horas semanales, además se debe tener en cuenta que las jornadas extras de trabajo diurnas o nocturnas, no debe exceder más de 2 horas diurnas y más de 12 horas semanales
7. Los empleadores y trabajadores deben ceñir el horario y jornada de trabajo con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y evitar los impactos que puede generar en la salud mental y estabilidad emocional del trabajador.
8. Las labores encomendadas al trabajador deben obedecer a la carga habitual de trabajo sin sobrecargas adicionales o por fuera de la cotidianidad del servicio.
9. El empleador debe promover espacios que permitan al trabajador realizar pausas activas de higiene y protección de la salud.
10. El empleador no podrá asignar cargas de trabajo diferentes a las que corresponde dentro de la jornada laboral, de tal manera que no se interfieran los espacios personales y familiares del trabajador.
11. Los empleadores deben respetar el trabajo en los días pactados, se evitará solicitud de tareas en fines de semana y días de descanso.
12. Los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp serán atendidos por el trabajador dentro de la jornada laboral, respetando siempre la vida personal y las horas de descanso.
13. El empleador debe incluir el trabajo en casa dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la empresa
14. En empleador debe notificar a la administradora de riesgos laborales la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa.
15. La administradora de riesgos laborales debe enviar recomendaciones de posturas y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor del trabajador.
16. El empleador debe realizar una retroalimentación constante con sus trabajadores sobre las dificultades que tengan para el desarrollo de su labor y buscar posibles soluciones.

Los trabajadores deben cumplir desde casa las normas reglamentos e instrucciones de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa. (5)

### 3.2 ESTILO DE VIDA DE TRABAJADORES EN LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

El interés por el estudio de los estilos de vida saludables tuvo su punto más álgido en la década de los 80 del siglo pasado. Según una revisión realizada por Menéndez (1998) (36), el concepto “estilo de vida” se constituyó a partir de corrientes teóricas como el marxismo, el comprensivismo weberiano, el psicoanálisis y el culturalismo antropológico. El objetivo era producir un concepto que a partir de las dimensiones materiales y simbólicas posibilitara la articulación entre sectores macro (estructura social) y de los grupos intermedios expresados en sujetos cuyo comportamiento se caracterizaba por un determinado estilo ejercitado en la vida personal y colectiva. Era un concepto holístico, ya que por medio del sujeto pretendía observarse la globalidad de la cultura expresada mediante estilos particulares. (35)

A mediados del siglo XX; la antropología abordó el estudio de los estilos de vida desde un enfoque cultural y la medicina desde una perspectiva médico-epidemiológica con un enfoque biologicista, defendiendo que las personas tienen estilos de vida sanos o insanos por su propia voluntad, recayendo por lo tanto la responsabilidad sobre las personas y no sobre las instituciones. (36)

Los estilos de vida individuales, caracterizados por patrones de comportamiento identificables, pueden ejercer un efecto profundo en la salud de un individuo y en la de otros. Si la salud ha de mejorarse permitiendo a los individuos cambiar sus estilos de vida, la acción debe ir dirigida no solamente al individuo, sino también a las condiciones sociales de vida que interactúan para producir y mantener esos patrones de comportamiento. Sin embargo, es importante reconocer que no existe un estilo de vida “óptimo” al que puedan adscribirse todas las personas. La cultura, los ingresos, la estructura familiar, la edad, la capacidad física, el entorno doméstico y laboral harán más atractivas, factibles y adecuadas determinadas formas y condiciones de vida. Por ello, la estrategia de crear ambientes favorables para la salud se centra en gran medida en la necesidad de mejorar y cambiar las condiciones de vida para apoyar la salud. (37).

Por lo tanto, las intervenciones que intentan ayudar a las personas a adoptar (o mantener) un estilo de vida saludable comparte una serie de principios comunes (38). Algunos de ellos son:

- Las personas deben tener un papel proactivo en el proceso del cambio.
- Adquirir una nueva conducta es un proceso, no un hecho puntual, que, a menudo, requiere un aprendizaje basado en aproximaciones sucesivas.
- Los factores psicológicos, como creencias y valores, influyen en la conducta y ésta, a su vez, influye en los valores y en la experiencia de las personas.
- Las relaciones y las normas sociales tienen una influencia sustantiva y persistente.
- La conducta depende del contexto en que ocurre; la gente influye y está influenciada por su entorno físico y social.
- Cuanto más beneficiosa o gratificante es una experiencia, más posibilidades hay de que se repita; cuanto más perjudicial o displacentera, menos probable es que se repita.

Para intentar explicar por qué las personas se comportan de una manera determinada es importante conocer los modelos y teorías del cambio de conductas en salud, ya que nos

proporcionan algunos elementos claves para comprender los mecanismos subyacentes y la manera de intervenir en los estilos de vida relacionados con la salud.

Una de las teorías clave en la explicación de las condiciones estructurales que rodean y fundamentan el proceso de socialización es la Teoría Ecológica del Desarrollo (Bronfenbrenner, 1987) (40). Según esta teoría, cada persona es afectada de modo significativo por las interacciones de una serie de sistemas que se superponen. Estos son, el microsistema, el mesosistema, el exosistema y el macrosistema

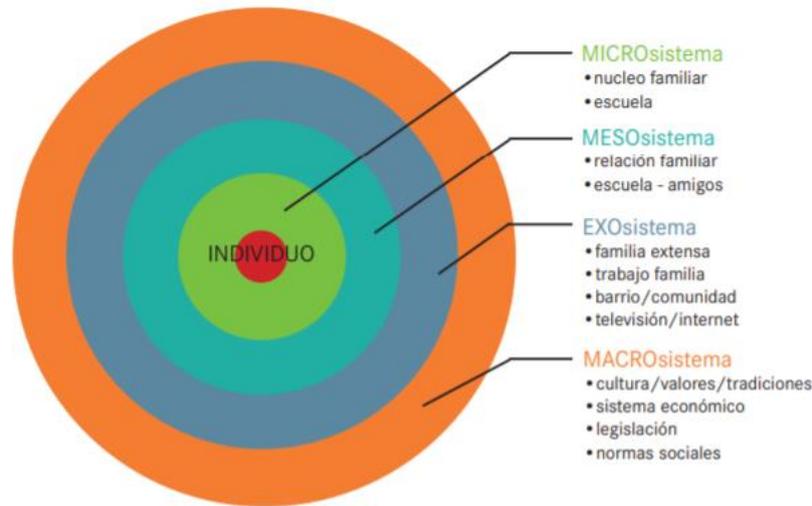


Ilustración 1: Teoría ecológica del desarrollo (Bronfenbrenner, 1987)

El microsistema es el entorno inmediato en el que se sitúa la persona en desarrollo. En la socialización del estilo de vida, algunos de los agentes socializadores de este nivel son la familia, los padres, la escuela, los vecinos, el trabajo y los medios de comunicación. En el segundo nivel del ambiente ecológico se encuentra el mesosistema, que incluye las interrelaciones entre la familia y la escuela o la familia y el trabajo. El exosistema, tercer nivel, constituye el entorno más amplio. Aquí podemos situar las instituciones sociales: sistema escolar, sistema sanitario, contexto laboral, etc. Y como último nivel, el macrosistema, que corresponde con la cultura en la cual el individuo nace y se desarrolla.

Esta teoría nos ofrece una organización de los contextos y sistemas que afectan al proceso de socialización de los estilos de vida. Cabe señalar, no obstante, que la investigación que hoy nos compete se centro en estudiar al individuo y su entorno en la modalidad de trabajo en casa, es decir, en la interacción de microsistema y exosistema, presentándose menos atención al resto de estructuras del ambiente ecológico.

### 3.3 ACTIVIDAD FÍSICA EN LOS TIEMPOS DE COVID-19

Se considera actividad física cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos que exija gasto de energía.

La "actividad física" no debe confundirse con el "ejercicio". Este es una variedad de actividad física planificada, estructurada, repetitiva y realizada con un objetivo relacionado con la mejora o el mantenimiento de uno o más componentes de la aptitud física. (43)

La actividad física abarca el ejercicio, pero también otras actividades que entrañan movimiento corporal y se realizan como parte de los momentos de juego, del trabajo, de formas de transporte activas, de las tareas domésticas y de actividades recreativas.

Aumentar el nivel de actividad física es una necesidad social, no solo individual. Por lo tanto, exige una perspectiva poblacional, multisectorial, multidisciplinaria, y culturalmente idónea.

Se ha observado que la inactividad física es el cuarto factor de riesgo en lo que respecta a la mortalidad mundial (6% de las muertes registradas en todo el mundo). Además, se estima que la inactividad física es la causa principal de aproximadamente un 21%-25% de los cánceres de mama y de colon, el 27% de los casos de diabetes y aproximadamente el 30% de la carga de cardiopatía isquémica. (43)

Un nivel adecuado de actividad física regular en los adultos: reduce el riesgo de hipertensión, cardiopatía coronaria, accidente cerebrovascular, diabetes, cáncer de mama y de colon, depresión y caídas; mejora la salud ósea y funcional, yes un determinante clave del gasto energético, y es por tanto fundamental para el equilibrio calórico y el control del peso. (43)

Hacer actividad física probablemente no sea una prioridad en medio de nuestra preocupación por protegernos a nosotros mismos, a nuestras familias y a nuestras comunidades durante la pandemia de COVID-19. Pero cuidado, quizás debería serlo, porque la actividad física puede ser una herramienta valiosa para controlar las infecciones por COVID-19 y mantener la calidad de vida. (44)

Esta, tiene el potencial de reducir la gravedadde las infecciones por COVID-19. Esto está relacionado con lo que sucede en los pulmones durante una infección. El sistema inmunitario detecta el virus invasor en los pulmones y lo ataca. El conflicto entre el virus y las células inmunes creainflamación. Esa inflamación causa daño al tejido pulmonarque interfiere con la respiración y puede volverse lo suficientemente grave como para requerir intervenciones médicas, como ventiladores mecánicos.

Pero cuando se está activo, los músculos producen compuestosque mejoran el funcionamiento del sistema inmunitario y reducen la inflamación (Hojman, 2017). Por lo tanto, la actividad física fortalece los dos procesos biológicos que reaccionan a la infección. Aunque no se han realizado estudios de los efectos del ejercicio con pacientes con COVID-19, los efectos de la actividad física sobre la inmunidad, la inflamación y las infecciones respiratorias virales están bien documentadas. Debido a que los músculos representan el 30-40% del peso corporal, pueden ser un poderoso aliado para combatir el impacto de la infección, pero solo cuando se usan los músculos.

El potencial de una mayor actividad física para reducir la cantidad de personas infectadas que requieren hospitalizacióny el uso de ventiladores podría ayudar a reducir el grado enque los sistemas de atención médica se ven abrumados porlos casos de infección grave por COVID-19. (44)

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 OBJETIVO GENERAL**

Valorar las condiciones laborales, el estilo de vida y el nivel de actividad física de los trabajadores en la modalidad de trabajo en casa de una empresa de investigación agropecuaria

### **4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Describir la condición sociodemográfica de la población a estudio
- Identificar la condición laboral y los estilos de vida adoptados por los trabajadores en la modalidad de trabajo en casa.
- Determinar el nivel de actividad física en la modalidad de trabajo en casa de la población a estudio.

## **5. METODOLOGÍA**

El presente estudio utilizó un diseño metodológico con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y de corte transversal con un muestreo simple (12)(13) con el objetivo de valorar las condiciones laborales, los estilos de vida y el nivel de actividad física de los trabajadores de una empresa de investigación agropecuaria en la modalidad de trabajo en casa.

### **5.1 ÁREA DE ESTUDIO**

La población de este estudio fueron los trabajadores en la modalidad de trabajo en casa de la corporación colombiana de investigación agropecuaria AGROSAVIA con sede en el municipio de Palmira, Valle del Cauca.

La Corporación colombiana de investigación agropecuaria, AGROSAVIA, es una entidad pública descentralizada de participación mixta sin ánimo de lucro, de carácter científico y técnico, cuyo propósito es trabajar en la generación del conocimiento científico y el desarrollo tecnológico agropecuario a través de la investigación científica, la adaptación de tecnologías, la transferencia y la asesoría con el fin de mejorar la calidad de vida de productores y consumidores, transformando de manera sostenible el sector agropecuario. Cuenta con 23 sedes en todo el país, nuestro interés fue la sede del municipio de Palmira Valle del Cauca que se constituyó en 1993. y actualmente, adelanta proyectos de investigación en aguacate, cítricos, pasifloras, piña, guayaba, yuca, cacao y palma de aceite. Cuenta con una importante colección de recursos genéticos sobre todo de materia frutícola, de especies forestales de diversos continentes y animal, con el ganado Hartón del Valle; apoya la estrategia nacional del Plan Semillas con especies como chontaduro, maíz y frijol. Además, el Centro de Investigación Palmira hace parte del Parque Agroindustrial Científico y Tecnológico del Pacífico - Parque Biopacífico.

### **5.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población objetivo fue constituida por los trabajadores de las áreas administrativas y de investigación que realizan trabajo en casa, mayores de 18 años, que se encuentran vinculados laboralmente y además que lleven realizando trabajo en casa por más de 6 meses.

Se tomó como marco muestral los listados del talento humano, tomada toda la población que se encuentra realizando trabajo en casa y se seleccionó los participantes según los criterios de inclusión y exclusión establecidos. (11)

### **5.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN**

#### **5.3.1 CRITERIOS DE INCLUSIÓN:**

- Ser trabajador del centro agropecuario de Palmira valle con vinculación laboral vigente que haya adoptado su modalidad de trabajo rutinario a trabajo en casa.
- Ser mayor de 18 años.

- Ser trabajador que acepte voluntariamente el estudio y firmen el consentimiento libre e informado.
- Trabajador que lleve más de 6 meses realizando trabajo en casa
- Trabajador que complete todo el cuestionario

### 5.3.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

- Se excluirá el personal que esté realizando trabajo tradicional.
- Desistimiento manifiesto o mediante la no realización de los cuestionarios en la ventana de recolección de la información.

### 5.4 VARIABLES:

Tabla 1 variables a considerar en el estudio

DIMENSION	VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO DE VARIABLE	POSIBLES VALORES	MÉTODO DE RECOLECCIÓN
Condición laboral	Tipo de vinculación	Tipo de vinculación laboral que tiene el participante en la empresa	Categórica nominal	Fijo Indefinido	Cuestionario modalidad de trabajo en casa
	Antigüedad	Tiempo que tiene laborando en la empresa	Categoría ordinal	Menos de 2 años Más de 2 años	Cuestionario modalidad de trabajo en casa
	Cargo que desempeña	Función que tiene el participante en la empresa u organización	Categoría nominal	Directivo Investigadores profesionales de investigación auxiliares de investigación operarios Administrativos.	Cuestionario modalidad de trabajo en casa
	Evaluación de puesto de trabajo	espacio en el que un individuo desarrolla su actividad labor,	Categórica nominal	Apto No apto	Cuestionario modalidad de trabajo en casa
	Calidad de vida laboral	La satisfacción y el bienestar del trabajador, su entorno laboral.	Categórica nominal	Satisfecho No satisfecho	Cuestionario modalidad de trabajo en casa
	Relaciones interpersonales	Son vínculos o lasos entre personas integrantes de una comunidad	Categoría nominal	Si no	Cuestionario modalidad de trabajo en casa
	Sueño nocturno	el acto de dormir como la actividad de la mente durante ese periodo de	Categoría nominal	Presenta No presenta	Cuestionario modalidad de trabajo en casa

Estilo de vida		descanso			
	Estrés	sentimiento de tensión física o emocional	Categoría nominal	Presenta No presenta	Cuestionario modalidad de trabajo en casa
	Dieta (alimentación)	Conjunto de sustancias alimenticias que un ser vivo toma habitualmente	Categoría nominal	Presenta No presenta	Cuestionario modalidad de trabajo en casa
	Ejercicio físico	cualquier actividad física que mejora y mantiene la aptitud física, la salud y el bienestar de la persona	Categoría nominal	Presenta No presenta	Cuestionario modalidad de trabajo en casa
Condición sociodemográfica	Escolaridad	Nivel de escolaridad cursado y aprobado en el sistema educativo.	Categórica nominal	Bachiller Técnico Tecnólogo Pregrado Posgrado	Cuestionario/ Datos socio demográficos
	Estrato socioeconómico	Clases o grupos en que se divide la población de acuerdo con el distinto poder adquisitivo y nivel social	Categórica ordinal	0 a 6	Cuestionario/ Datos socio demográficos
	Estado civil	Clase o condición de una persona en el orden social	Categórica nominal	Casado (a) Unión Libre Separado (a) Divorciado (a) Viudo (a) Soltero (a)	Cuestionario/ Datos socio demográficos
	Edad	Edad en años cumplidos Sexo del participante	Cuantitativa Continua	>18+	Cuestionario/ Datos socio demográficos
	Sexo	Sexo biológico del participante, descrito por el participante	Categórica nominal	Mujer, Hombre	Cuestionario/ Datos socio demográficos
	Numero personas a cargo	Número de personas a cargo que tiene la persona participante	Cuantitativa continua	1 2 3 4 5 6 y más	Cuestionario/ Datos socio demográficos
	Personas con las que vive	Persona con la que reside el participante	Categórica/nominal	Padres Hijos Pareja Amigos	Cuestionario/ Datos socio demográficos

				Solo Otros	
--	--	--	--	---------------	--

#### 5.4. INSTRUMENTOS

Los datos se tomaron de un cuestionario elaborado por parte de la investigadora que consta de cuatro (4) fases: 1- Encuesta socio demográfica, 2- Condición laboral de su empresa, 3- Estilos de vida y 4- nivel de actividad física.

Se tomaron preguntas de cuestionarios debidamente aplicados y validados; en varias investigaciones como lo fueron:

- Formulario acerca de la prevención de riesgos laborales y seguridad en el puesto de trabajo, González Bermejo, A. (2017): este formulario fue elaborado para la realización de un plan piloto para conseguir la conciliación de la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio y en el horario que se pacte con los empleados, todo ello sin disminución de la cantidad y calidad del servicio que se presta, en España, de aquí se recopilaron preguntas que se encuentran en la 2 fase del cuestionario relacionadas con la ubicación y disposición adecuada del puesto de trabajo ya que acá se ilustraban de una manera clara y sencilla para la persona que estaba siendo entrevistadas. (15)
- Cuestionario para evaluar el comportamiento alimentario en estudiantes mexicanos del área de la salud, Márquez-Sandoval, Yolanda Fabiola et (2014): Para el diseño del instrumento se consideró el procedimiento implementado en publicaciones anteriores, además se realizó una búsqueda de la literatura científica acerca del comportamiento alimentario y también su relación con enfermedades crónico degenerativas, y se seleccionaron los temas a incluir en el cuestionario, los cuales fueron: tiempos de comidas, preferencias de consumo de alimentos y bebidas, forma de preparación de los alimentos, lectura de etiquetas nutricionales, consumo de alimentos fuera del hogar, saciedad, seguimiento de dietas terapéuticas o especiales, y percepción de una alimentación saludable, barreras al cambio y creencias y para el proceso de validación, se aplicó el instrumento previamente revisado por expertos, a estudiantes de sexto semestre de dos Licenciaturas (Medicina y Nutrición) del Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS) de la Universidad de Guadalajara (UdG), México. Este cuestionario aporta una información pertinente a la parte 3 del cuestionario que evaluó el estilo de vida de los trabajadores de esta modalidad de trabajo ya que la dieta o alimentación es una de las variables que define esta dimensión a evaluar. (21)
- Diseño de un programa de vida y entornos de trabajo saludables para teletrabajadores, Naranjo A, Pulido L, (2019): este trabajo pretendía analizar factores que inciden en los estilos de vida de los teletrabajadores y con esto identificará cuáles son las principales causas de enfermedades, que pueden ser causadas en su mayoría por malos hábitos de estilos de vida y entornos de trabajo poco saludable, los cuales han podido prevenirse con recomendaciones básicas de nutrición, actividad física y cuidado de la salud, teniendo como resultado diseñar una cartilla de intervenciones junto con un programa de hábitos

saludables para el empleador y el Teletrabajador. De esta investigación se utilizó gran parte de su instrumento evaluador para realizar las partes 1, 2, 3 de nuestro instrumento ya que cumple a cabalidad con los interrogantes que tenemos que resolver para cumplir con los objetivos de esta propuesta de trabajo.(24)

- Cuestionario Internacional de actividad física(IPAQ): a partir de 1996 expertos internacionales convocados por el Instituto Karolinska, la Universidad de Sídney, la Organización Mundial de la Salud (OMS), y los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC), han trabajado en la elaboración, mejora e implementación de dicho instrumento, el cual se ha implementado por primera vez en Ginebra en el año 1998 y posteriormente en estudios europeos, americanos, asiáticos, africanos y australianos. El IPAQ consta de 7 preguntas acerca de la frecuencia, duración e intensidad de la actividad (moderada e intensa) realizada los últimos siete días, así como el caminar y el tiempo sentado en un día laboral, con este instrumento se evaluó en la población muestra el nivel de actividad física en el que se encontraban los trabajadores que estaba realizando trabajo en casa. Esto corresponde a la 4 fase del cuestionario. (22)

Además de seguir las pautas de Checklist for Reporting Results of Internet E-Surveys (CHERRIES), para mejorar la descripción de resultados de investigación procedentes de encuestas y cuestionarios de entornos web. De acá se tomaron en cuenta el diseño, los aspectos ético-legales, protección de datos, encuestas abiertas vs encuestas cerradas, modo de impacto, Administración de la encuesta Web/E-mail, Voluntariedad/ Obligatoriedad, Tiempo y fecha, Aleatorización del cuestionario, Adaptación en tiempo real, Número de ítems, Número de pantallas o páginas Comprobación test completos. (41)

## **5.5. CONTROL DE CALIDAD DE LA BASE DE DATOS**

De la aplicación de las escalas de 2020 se construyó una base datos cuya información se digito en el software EPIINFO 7. De dicha base de datos, se tomaron los datos de las variables que se usaron en este estudio y se revisaron los cuestionarios de los participantes con el fin de cotejar variables transcritas. Este ejercicio garantizo que cada dato se corrobore dos veces, facilitando identificar los cuestionarios que contengan información incompleta, buscando constatar la calidad del dato.

La recolección de la información se realizó enviando a cada correo electrónico de los participantes el cuestionario en línea realizado para esta ocasión; por lo que ya se tienen las personas que sirvieron de contacto institucional, y se corroboró la factibilidad del acceso a la institución y el levantamiento de la información. La tarea de recolección de datos estuvo a cargo de la estudiante María Angelica De La Rosa Reyes.

## **5.6. PLAN DE ANÁLISIS**

Cada variable se examinó mediante un análisis exploratorio de los datos, permitiendo revisar la caracterización de la población de la muestra y describir el comportamiento de las variables según su naturaleza; y se aplicaron métodos estadísticos adecuados según la distribución de las variables.

Asimismo, se describió con frecuencias las variables cualitativas y medidas de tendencia central las cuantitativas con sus respectivos intervalos de confianza al 95%.

Se realizó el análisis univariado y bivariado, para establecer las relaciones entre las variables. Cabe resaltar, que para todas las pruebas estadísticas de contraste de hipótesis se establecerá un nivel de significancia de 0.05 y un nivel de confiabilidad del 95%

## **5.7. CONSIDERACIONES ÉTICAS**

Las consideraciones éticas que se tomaron en cuenta para el desarrollo de este estudio se enmarcan en la Declaración de Helsinki y la Resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia. Esta investigación se consideró con un riesgo mínimo para los participantes por los siguientes aspectos:

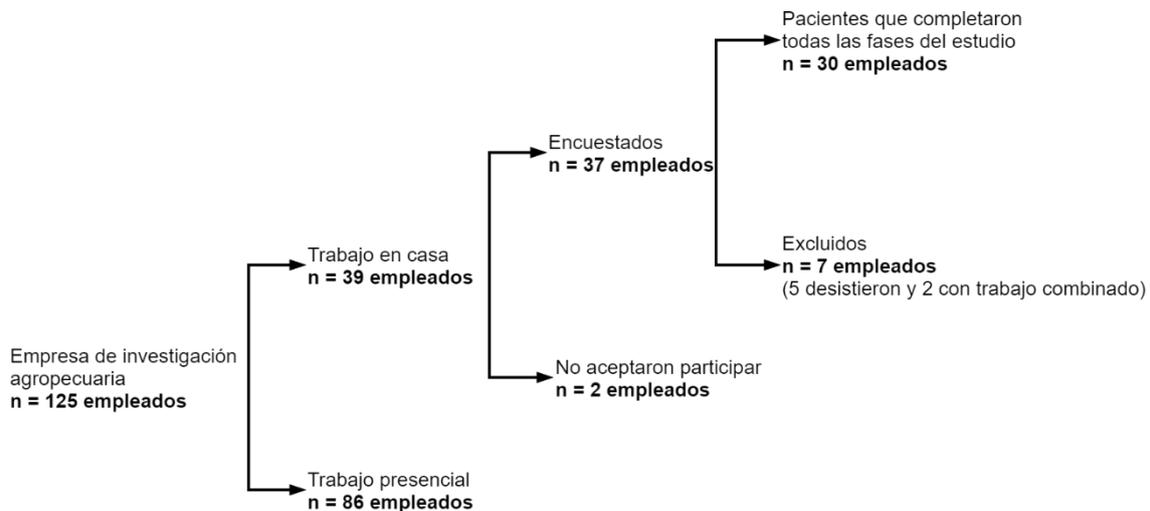
- Información y consentimiento informado: se informó a los participantes el objetivo del estudio, las escalas utilizadas en el cuestionario, los riesgos, beneficios y la posibilidad de salir del estudio en el momento que deseen, mediante un consentimiento informado que se envió vía correo electrónico a cada participante.
- Garantía de confidencialidad: los datos suministrados por los participantes para este estudio no constarán con los nombres o direcciones que permitieran identificar a la población participante, sino con un código numérico consecutivo que fue asignado. Además, solo los investigadores de este estudio tendrán acceso a la información.
- Se garantizó la participación voluntaria e informada y al finalizar el estudio se informará de los resultados globales a la institución para su conocimiento y fines pertinentes.

Los aspectos indagados fueron recolectados para propósitos de este estudio y no se realizó ningún uso adicional de los datos.

## 6. RESULTADOS

La muestra del estudio fue un total de 30 participantes obtenidas de un universo de 125 empleados que laboran en la entidad en el municipio de Palmira, de los cuales 86 tienen trabajo presencial y 39 trabajo en casa. La población objetivo se obtuvo de manera aleatoria hasta alcanzar la muestra propuesta teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión del estudio. Durante la recolección de la información 7 participantes no cumplieron con los criterios de inclusión por no presentar trabajo en casa en el momento de la recolección de los datos y 2 se retiraron de manera voluntaria.

Ilustración 2 flujograma de reclutamiento de la población estudio



La tasa de participación de este estudio fue del 100%, obtenida según la relación del número único de personas que completaron la primera página de la encuesta o aceptaron participar, dividido por los participantes que diligenciaron la primera página de consentimiento informado. Así mismo se obtuvo una tasa de finalización del 83.7% la cual está representada por el número de personas que enviaron la última página del cuestionario, dividido por el número de personas que aceptaron participar. No se obtuvieron duplicados durante el análisis de los resultados.

La población estudio estuvo conformada por 30 sujetos de los cuales el 50 % son hombres y el 50 % son mujeres, con un promedio de edad de 43,86 en hombres y años en ambos sexos, el estrato socioeconómico más representativo fue el 3 con el 45.1%, el estado civil más predominantemente fue solteros con un 54.8 % seguido de casados con un 22.5%. El 35.4 % de los participantes contaban con nivel de formación universitario y el 22,5 % con formación posgradual. El 29% de los sujetos tiene a su cargo 2 personas del núcleo familiar que oscilan entre los padre e hijos, 17 participantes no tienen hijos con un porcentaje de 54.8% y 10 participantes tienen 1 hijo mejor de edad que equivale a un 32.2% de la población y 6 participantes tienen 3 hijos cursando algún estudio en estos momentos, esto equivale a un 19.3% del total de la población. Los resultados sociodemográficos de la población se resumen en la tabla 2.

Tabla 2 descripción sociodemográfica de la población

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
<b>n</b>	15	15	30
<b>Edad</b> años[rango]	43,86 [26-62]	38,93 [21-59]	41,31 [21-62]
<b>Formación</b>			
• <b>Tecnológico</b> n (%)	2 (13,3)	5 (33,3)	7 (23,3)
• <b>Pregrados</b> (%)	5 (33,3)	6 (40)	11 (36,6)
• <b>Maestrías</b> (%)	6 (40)	3 (20)	9 (30)
• <b>Doctorados</b> (%)	3 (20)	1 (6,6)	4 (13,3)
<b>Estado civil</b>			
• <b>Casados</b> (%)	7 (46,6)	1 (6,6)	8 (26,6)
• <b>Soltero, divorciado, viudo</b> (%)	8 (53,3)	14 (93,3)	22 (73,3)
<b>Personas a cargo</b>	13 [1-4]	11 [1-3]	24 [1-4]
n [rango de personas a cargo]			
<b>Hijos</b>			
• <b>1 o más</b> n [rango]	8 [1-3]	5 [1-3]	13 [1-3]
• <b>Estudiando</b>	5 (10)	4 (5)	9 (15)
n (total de hijos estudiando)			
• <b>Menores de edad</b>	6 (7)	2 (2)	8 (9)
n (total de hijos menores de edad)			
<b>Antigüedad en la empresa &gt;2 años</b> n (%)	11 (73,3)	12 (80)	23 (76,6)
<b>Tipo de cargo</b>			
• <b>Administrativo</b> n (%)	5 (33,3)	9 (60)	14 (46,6)
• <b>Investigación</b> n (%)	10 (66,6)	6 (40)	16 (53,3)

Las condiciones laborales se estimaron teniendo en cuenta tipo de vinculación, antigüedad en la empresa, cargo que desempeñan, evaluación del puesto de trabajo y calidad de vida laboral. El 87% de los participantes están vinculados a la empresa a través de un contrato a término indefinido, la antigüedad en la empresa es mayor a 2 años representando en un 74%, 14 participantes son investigadores que corresponden a 45% y con desempeño administrativo 13 personas que corresponden a 41%. Del total de la población el 50% dedica más de 5 días de la semana a realizar trabajo en casa, el 73.3% no recibió capacitación previa por la empresa para el desempeño de sus ocupaciones sin embargo el 66,6% de los participantes refiere que sus conocimientos previos en informática son una ventaja para el desarrollo de funciones, frente a la distribución del tiempo de trabajo el 66.6% describe que planifica su día laboral como si fuera un día cotidiano de trabajo en la empresa y solo el 46,6% de los sujetos realizan pausas activas durante la jornada de trabajo. En los resultados se logra evidenciar que las actividades de trabajo ocupan tiempo de ocio, recreación y familiar ya que el 74% refiere ocupar días festivos en tareas laborales. Como se aprecia en la tabla número 3

Tabla 3 calidad de vida laboral

n	Hombre	mujer	total
¿Cuándo trabaja delante de la pantalla del computador hace pausas periódicamente? (de 10 minutos cada hora)	9(60)	5(33,3)	14(46,6)
¿Usted recibió capacitación para realizar trabajo en casa?	4(26,6)	4(26,6)	8(26,6)
¿Cuántos días a la semana realiza trabajo en casa?			
• Mas de 5 días	8(53,3)	8(53,3)	16(53,3)
• 3 y 4 días	2(13,3)	5(33,3)	7(23,3)
• 1 y 2 días	5(33,3)	2(13,3)	7(23,3)
¿Cómo planifica usted su día de trabajo en casa?			
• Como si fuera un día cotidiano en la empresa	11(73,3)	9(60)	20(66,6)
• De acuerdo con lo programado por la empresa	4(26,6)	6((40)	10(33,3)
¿Siente que sus conocimientos de informática son una barrera o una ventaja para realizar trabajo en casa?			
• Ventaja	8(53,3)	12(80)	20(66,6)
• Desventaja	1(6,6)		1(6,6)
• Indiferente	6(40)	3(20)	9(30)
¿Cuándo trabaja en casa usted cumple con su horario laboral o se queda por más tiempo?			
• A veces	8(53,3)	8(53,3)	16(53,3)
• Nunca	1(6,6)	1(6,6)	2(6,6)
• Siempre	6(40)	6(40)	12(40)
¿Usted ha trabajado en la modalidad trabajo en casa los fines de semana o días festivos?	11(73,3)	12(80)	23(76,6)
¿Es difícil tomarse un tiempo libre, durante su nueva modalidad de trabajo en casa para ocuparse de asuntos personales o familiares?	6(40)	10(66,6)	16(53,3)
¿La empresa le da poder para decidir sobre su propio estilo y ritmo de trabajo desde la casa?	11(73,3)	10(66,6)	21(70)

El 100% de la población cuentan con computador y conexión a internet para realizar las tareas laborales en el hogar, el 73% de los trabajadores refiere realizar el pago total del servicio a internet, la herramienta principal de trabajo es el computador tipo portátil en un 86.7%, siendo adecuado el ángulo y la distancia visual en un 80% de los sujetos, el 70% de los participantes manifiesta contar con espacio suficiente para la ubicación de antebrazos en el escritorio de trabajo; el total de los trabajadores cuentan con una silla ergonómica, el 40% tiene espaldar ajustable y el 66,66% es regulable en altura. El desempeño laboral se realiza en un lugar específico en casa, sin embargo, el 40% de los trabajadores manifiestan deslumbramiento en la pantalla del video terminal. Ver tabla 4

Tabla 4 Condiciones De Puesto De trabajo

	Hombre	Mujer	Total
N	15	15	30
¿Su computador tiene aplicaciones informáticas?	15(100)	15(100)	30(100)
Tipo de computador			
• Portátil	14(93,3)	12(80)	26(86,7)
• De mesa	1(6,6)	3(20)	4(13,3)
Tiene conexión internet	15(100)	15(100)	30(100)
Pago de servicio de internet			
• Totalmente por el trabajador	11(73,3)	11(73,3)	22(73,3)
• Totalmente por la empresa	3(20))	4(26,6)	7(23,3)
• Compartido	1(6,6)		1(6,6)
El escritorio de trabajo, le permite ubicar el equipo informático, contando con espacio suficiente para organizar documentos y otros accesorios para su desempeño laboral	13(86,6)	10(66,6)	23(76,6)
¿La distancia entre su visión y la pantalla del computador es superior a 40 centímetros?	13(86,6)	10(66,6)	23(76,6)
¿El ángulo de visión coincide con la parte superior de la pantalla de su computador?	12(80)	8(53,3)	20(66,6)
¿Tiene espacio suficiente para colocar los antebrazos delante del teclado?	12(80)	8(53,3)	20(66,6)
¿La silla que utiliza para trabajar tiene ruedas?	9(60)	11(73,3)	20(66,6)
¿La silla se puede regular en altura?	10(66,6)	10(66,6)	20(66,6)
¿A el respaldo de la silla se le puede regular la inclinación?	6(40)	7(46,6)	13(43,3)
¿Alguna luz o ventana puede provocar reflejos indirectos en la pantalla?	6(40)	5(33,3)	11(36,6)
¿El cableado eléctrico o la instalación telefónica queda en medio de las zonas de transito?	1(6,6)	3(20)	4(13,3)

Los resultados relacionados con los estilos de vida adoptados por los participantes en el trabajo en casa se presentan por sexo teniendo en cuenta los antecedentes de la doble presencialidad manifiesta en la literatura por las mujeres al cumplir rol de esposa, madre y trabajadora.

El 80% de la población de sexo masculino tiene tiempo libre para disfrutar de actividades distintas a la realización de trabajo en casa a diferencia de las mujeres que tiene un porcentaje de 60%. El 93.3 % de las actividades del hogar como lavar, planchar, hacer aseo es realizada por el sexo masculino y en las mujeres se presenta un porcentaje del 100%; el cuidado de los niños cuando se realiza trabajo en casa se presenta en el sexo masculino en un 6,6 %, pero en las mujeres se presenta en el 33,3%; el descanso diario en los hombres se da en el 53.3% y en las mujeres en 33,3%, además los hombres mantienen un horario regular de alimentación en un 86,6% y las mujeres un 80%. Las enfermedades preexistentes como hipertensión arterial se presentan en el sexo masculino en el 20% y en el sexo femenino en un 6,6%, cuando se pondera los sentimientos que se experimentan hacia el trabajo en casa en la población masculina se presenta la motivación en 53% y en la población femenina experimenta la buena energía en 40%, en la población masculina el 60 % elige su alimento por su sabor y el 46.6% de las mujeres lo eligen por su contenido nutricional. la preparación de los alimentos se da en un 73.3%, en las mujeres y en 20% en los hombres. Ver tabla 5

Tabla 3 estilo de vida de los trabajadores

n	hombre (15)	Mujer (15)	total (30)
¿En su tiempo libre realiza actividades de recreación (ir al cine, leer, bailar, pasear, compartir con familia y amigos)?	12(80)	9(60)	21((70)
¿Realiza actividades de trabajo en casa, pero también del hogar tales como cocinar, lavar, planchar, hacer aseo?	14(93,3)	15(100)	29(96,6)
¿Debe cuidar a sus hijos mientras realiza trabajo en casa?	1(6,6)	5(33,3)	6(20)
¿Mantiene un horario regular en la alimentación (desayuno, almuerzo, comida)?	13(86,6)	12(80)	25(83,3)
¿Padece usted de alguna de estas enfermedades?			
• HTA	6(20)	1(6,6)	7(23,3)
• Hipotiroidismo	2(13,3)		2(13,3)
• Cáncer		1(6,6)	1(6,6)
• Diabetes		1(6,6)	1(6,6)
¿Fuma cigarrillo?	1(6,6)		1(6,6)
¿Duerme ocho (8) horas diarias?	6(53,3)	5(33,3)	11(36,6)
¿Suele tomar las cosas con calma?	5(33,3)	5(33,3)	10(33,3)
¿Sus sentimientos hacia el trabajo en casa se enfocan más hacia?			
• Desmotivación	2(13,3)	1(6,6)	3(10)
• La motivación	6(53,3)	4(26,6)	10(33,3)
¿Disfruta realizar trabajo en casa?	6(53,3)	8(46,6)	14(46,6)
¿Qué factor considera usted más importante al elegir un alimento para su consumo?			
• su sabor	9(60)	5(33,3)	14(46,6)
• sus nutrientes	5(33,3)	8(46,6)	13(43,3)
¿Qué tipo de aceite o grasa utiliza generalmente en su casa para preparar la comida?			
• vegetal	11(73,3)	12(80)	23(76,6)
• margarina	1(6,6)	1(6,6)	2(6,6)
• mantequilla	3(20)	2(13,3)	5(16,6)
¿Quién prepara en su hogar los alimentos con mayor frecuencia en la semana?			
• usted	3(20)	11(73,3)	14(46,6)
• su pareja	7(46,6)	1(6,6)	8(26,6)
• su mama	4(26,6)	3(20)	7(23,3)
¿Qué suele beber en mayor cantidad durante el día?			
• agua	6(40)	9(60)	15(50)
• café	5(33,3)	4(26,6)	9(30)
• te	5(33,3)	4(26,6)	9(30)

El nivel de actividad física se midió mediante el cuestionario internacional de actividad física (IPAQ) que consta de 7 preguntas acerca de la frecuencia, duración e intensidad de la actividad (moderada e intensa) realizada los últimos siete días, así como el caminar y el tiempo sentado en un día laboral.

Acá se evalúan tres características de la actividad física: intensidad (leve, moderada o vigorosa), frecuencia (días por semana) y duración (tiempo por día).

La actividad semanal se registra en Mets (Metabolic Equivalent of Task o Unidades de Índice Metabólico) por minuto y semana. siendo de referencia los siguientes:

- Caminar: 3,3 Mets.
- Actividad física moderada: 4 Mets.
- Actividad física vigorosa: 8 Mets.

Para obtener el número de Mets debemos multiplicar cada uno de los valores anteriormente citados (3,3, 4 u 8 Mets) por el tiempo en minutos de la realización de la actividad en un día y por el número de días a la semana que se realiza.

Los valores se clasifican según la siguiente tabla:

<b>Bajo</b> <b>(Categoría 1)</b>	No realiza ninguna actividad física.
	La actividad física que realiza no es suficiente para alcanzar las categorías 2 o 3.
<b>Moderado</b> <b>(Categoría 2)</b>	3 o más días de actividad física vigorosa durante al menos 25 minutos por día.
	5 o más días de actividad física moderada y/o caminar al menos 30 minutos por día.
	5 o más días de una combinación de caminar y/o actividad de intensidad moderada y/o vigorosa, alcanzando un gasto energético de al menos 600 Mets por minuto y por semana.
<b>Alto</b> <b>(Categoría 3)</b>	Realiza actividad vigorosa al menos tres días por semana alcanzando un gasto energético de 1500 Mets por minuto y semana.
	7 o más días por semana de una combinación de caminar y/o actividad de intensidad moderada y/o vigorosa alcanzando un gasto energético de al menos 3000 Mets por minuto y por semana.

Tabla 4 clasificación de nivel de actividad física

En nuestra población de 30 participantes se calcularon los Mets así:

Actividad intensa = 480 Mets

Actividad moderada= 240 Mets

Caminar = 198 Mets

Los que nos ubica nuestra población de trabajadores en un nivel bajo de actividad física y no cumplen las recomendaciones de la OMS para la realización de actividad física.

Además, se evaluó cuanto es la cantidad de tiempo que dedican nuestros trabajadores a estar sentados y ellos dedican 12 promedio al día.

## 7. DISCUSIÓN

La presente pandemia mundial causada por la enfermedad del coronavirus (COVID-19) ha dado lugar a una situación sin precedentes con una amplia gama de impactos a nivel social, mental, económico, laboral y de salud. (49) La incursión de nuevas tecnologías impacta las dinámicas laborales permitiendo incluir el trabajo en casa, condición que en la actual pandemia es una estrategia para los empleadores que permiten mitigar el impacto económico por el receso laboral presencial que implica la emergencia sanitaria mundial actual. En el presente estudio tubo como propósito valorar las condiciones laborales, estilo de vida y nivel de actividad física en una población con la modalidad de trabajo en casa.

El trabajo en casa se relaciona con beneficios como relación familiar, aprovechamiento del tiempo laboral interpretado como mayor productividad además de que se afianza la relación familiar (49), lo cual no se relaciona con los hallazgos de este estudio por lo que La organización permitió la flexibilidad horaria. Parece que esa autonomía generó un mayor número de horas y días laborales para casi todos los empleados. La carga de trabajo semanal en la población estudio no es distribuida de manera adecuada, La carga de trabajo semanal en la población estudio no es distribuida de manera adecuada ocupando días de aprovechamiento de tiempo libre y familia, aumentando las horas de trabajo en general, influenciados por las demandas del entorno laboral, el apoyo organizacional y las conexiones sociales externas al trabajo.

Esto se asocia de manera negativa con los estilos de vida adoptados por los trabajadores, se evidencio trastornos en horarios de alimentación y tiempo de sueño principalmente en las mujeres.

En este punto se puede retomar la teoría ecológica del desarrollo que nos fundamenta esta investigación, ya que los individuos de la población a estudio durante la realización del trabajo en casa son adsorbidos por el exosistema y tienen una interacción poco o nula con el microsistema causando un desequilibrio y por lo tanto un cambio de conducta hacia su núcleo familia.

Un hallazgo llamativo de la presente investigación es la participación homogénea de los hombres y mujeres en las tareas del hogar, especulamos que por ser personal con nivel de formación profesional y posgradual a nivel de doctorado y maestría comprenden más fácilmente el rol de hombre en las tareas del hogar. Además, también presumimos que este nivel educativo alto puede influenciar en que la evaluación del puesto de trabajo sea adecuada en la mayoría de las preguntas excepto en las condiciones del cableado eléctrico.

La organización no realizo cambios en las políticas de incentivos, beneficios o capacitaciones al personal de la modalidad de trabajo en casa, y no se visualizó el acompañamiento por parte del departamento del seguridad y salud en el trabajo.

El sedentarismo se evidencia en la población de trabajadores del estudio ya que el nivel bajo de actividad física es bajo y no cumplen las recomendaciones de la OMS para la realización de actividad física; teniendo en cuenta que la persona ya no siente la necesidad de salir de su casa y que, por lo tanto, su desplazamiento es mínimo en comparación con alguien que seguramente debe tomar transporte o caminar para llegar a su lugar de trabajo. Todo esto conlleva a la responsabilidad de promover e implementar estrategias que busquen el control específico de los factores de riesgo, contribuyan al mejoramiento de las condiciones de salud y de trabajo, favorezcan el autocuidado como herramienta vital de conservación y desde luego de prevención. (7)

## **8. CONCLUSIONES**

La promoción de la salud y de los estilos de vida y trabajo saludable es un aspecto fundamental para cualquier trabajador y en este caso particular para los trabajadores en casa, por lo tanto, fomentar estrategias que contribuyan a su bienestar es un ejercicio que deben desarrollar las empresas constantemente, ya que en este momento de la realidad del mundo y con las enfermedades emergentes del nuevo siglo puede llegar a ser una nueva normalidad en las empresas tener a los trabajadores realizando esta tipo de modalidad de trabajo.

El trabajo en casa es un beneficio para los trabajadores y las empresas, pero requiere una reglamentación más robusta a nivel gubernamental ya que la escasa que hay es mal interpretada por los empleadores y en muchos de los casos desconocida. Además actualizar la normatividad legal vigente para que quede más claro el desarrollo de lineamiento de implementación de trabajo en casa y así desarrollar estrategias de promoción y prevención para los trabajadores en esta modalidad y definir el alcance de estos programas desde la salud pública y la seguridad y la salud en el trabajo.

## ANEXOS

### ANEXO 1:Aval del Comité de Ética

	<b>FACULTAD DE SALUD</b> Vicedecanato De Investigaciones Y Posgrados Comité de Ética Humana	<b>FORMATO ACTA DE APROBACION</b> N°(020-020)
---	---	--

Proyecto:

“CONDICIONES LABORALES, ESTILO DE VIDA Y NIVEL DE ACTIVIDAD FÍSICA DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA EN LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA PALMIRA 2020”

Investigador Principal:

MARÍA ANGÉLICA DE LA ROSA REYES/MAURICIO PALACIOS/LIDA JOHANNA SÁNCHEZ

Código Interno: (195-020)

DIA	MES	AÑO
9	11	2020

Fecha en que fue sometido:

El Consejo de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, ha establecido el Comité Institucional de Revisión de Ética Humana (CIREH), el cual está regido por la Resolución 008430 del 4 de octubre de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud; los principios de la Asamblea Médica Mundial expuestos en su Declaración de Helsinki de 1964, última revisión en 2013; y el Código de Regulaciones Federales, título 45, parte 46, para la protección de sujetos humanos, del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Institutos Nacionales de Salud de los Estados Unidos 2000. Este Comité **certifica que:**

1. Sus miembros revisaron los siguientes **documentos** del presente proyecto:

X	Protocolo de Investigación
X	Instrumentos de recolección de datos
X	Formato de consentimiento informado
X	Soportes solicitados por el CIREH
X	Cartas de las instituciones participantes
	Resultados de evaluación por otros comités (si aplica)

2. El presente proyecto fue evaluado y aprobado por el Comité.
3. Según las categorías de riesgo establecidas en el artículo 11 de la Resolución N° 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, el presente estudio tiene la siguiente **Clasificación de Riesgo:**

	Sin riesgo
X	Riesgo mínimo

4. Las **medidas** que están siendo tomadas para proteger a los sujetos humanos son adecuadas.
5. La forma de obtener el **consentimiento** informado de los participantes en el estudio es adecuada.

6. **Informará** inmediatamente a las directivas institucionales:
- Todo desacato de los investigadores a las solicitudes del Comité.
  - Cualquier suspensión o terminación de la aprobación por parte del Comité.
  - Lesiones a sujetos humanos.
  - Problemas imprevistos que involucren riesgos para los sujetos u otras personas.
  - Cualquier cambio o modificación a este proyecto que no haya sido revisado y aprobado por el Comité.
- f. El presente proyecto ha sido **aprobado** por un periodo de un **(1) año** a partir de la fecha de aprobación. Los proyectos de duración mayor a un año, deberán solicitar la renovación del aval, adjuntando los documentos solicitados por el CIREH.
7. El **investigador principal deberá** informar al Comité:
- Cualquier cambio que se proponga introducir en este proyecto. Estos cambios no podrán iniciarse sin la revisión y aprobación del Comité excepto cuando sean necesarios para eliminar peligros inminentes para los sujetos.
  - Cualquier problema imprevisto que involucre riesgos para los sujetos u otros.
  - Cualquier evento adverso serio dentro de las primeras 24 horas de ocurrido, al secretario(a) y al presidente.
  - Cualquier conocimiento nuevo respecto al estudio, que pueda afectar la tasa riesgo/beneficio para los sujetos participantes.
  - Cualquier decisión tomada por otros comités de ética
  - La terminación prematura o suspensión del proyecto explicando la razón para esto.
  - El investigador principal deberá presentar un informe final al terminar el proyecto.

Fecha de Expedición:

DIA	MES	AÑO
26	11	2020



Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: BEATRIZ EUGENIA FERNÁNDEZ H.

Capacidad Representativa: PRESIDENTE Teléfono: 5185677



**UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE SALUD PÚBLICA  
MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACION DE  
INVESTIGACION**

**TITULO DE LA INVESTIGACION:** Condiciones laborales, estilo de vida y nivel de actividad física de los trabajadores de una empresa de investigación agropecuaria en la modalidad de trabajo en casa, en Palmira, 2020

En calidad de investigadora y estudiante de Maestría en Salud Ocupacional de la Escuela de Salud Pública de la Universidad del Valle, lo invito a participar en el proyecto de investigación mencionado, que tiene como propósito de promover e implementar estrategias que busquen el control específico de los factores de riesgo que se dan bajo la modalidad de trabajo en casa como el sedentarismo, la baja calidad de la alimentación y las condiciones laborales poco definidas que acarrean esta modalidad de trabajo esto contribuirá al mejoramiento de las condiciones de salud y de trabajo, favoreciendo el autocuidado como herramienta vital de conservación y desde luego de prevención de enfermedades no transmisibles como la hipertensión arterial, la diabetes mellitus, entre otras.

El objetivo de la investigación será Valorar las condiciones de los trabajadores de una empresa de investigación agropecuaria, los estilos de vida y el nivel de actividad física en la modalidad de trabajo en casa.

Su participación en el estudio consiste en el diligenciamiento en línea de un cuestionario que consta de cuatro (4) fases: 1- Encuesta socio demográfica, 2- Condición laboral de su empresa, 3- Estilos de vida y 4- nivel de actividad física mientras se encuentra laborando en la modalidad de trabajo en casa. Se estima que el diligenciamiento tiene una duración promedio de 30 a 40 minutos. Una vez finalizado el análisis de la información consignada con los resultados obtenidos se remitirá a su correo electrónico. esta información será útil para el desarrollo de un proyecto de investigación de la Maestría en Salud ocupacional.

Su participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, y está en libertad de retirarse de ella en cualquier momento. Tampoco representa riesgos para la salud, No recibirá compensación monetaria por su participación, ni tendrá alguno costo para usted a excepción del tiempo que destinará para responder a los cuestionarios. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitirán mejorar los procesos de evaluación de participantes con condiciones de trabajo similares a las suyas.

Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad del Valle bajo la responsabilidad de la investigadora.

Puesto que toda la información en este proyecto de investigación será anónima, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas, tales como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas. Esto también se aplica a mi cónyuge, o a otros miembros de mi familia

De acuerdo con los principios establecidos en la resolución 8430 del 1993, se considera como una investigación de riesgo mínimo como se considera en el capítulo 1, artículo 16, parágrafo primero: "En el caso de investigaciones con riesgo mínimo, el Comité de Ética en Investigación de la institución investigadora, por razones justificadas, podrá autorizar que el Consentimiento Informado se obtenga sin formularse por escrito y tratándose de investigaciones sin riesgo, podrá dispensar al investigador de la obtención del mismo."

En caso de tener alguna pregunta sobre el estudio o querer información adicional, puede contactar a la investigadora María Angelica De La Rosa Reyes al celular 3187081151 o al correo electrónico maria.rosa@correounivalle.edu.co

Autoriza la utilización de los datos obtenidos en futuros estudios similares a este con previa autorización del CIREH (comité institucional de revisión de ética humana -UNIVALLE) SI\_ NO\_

Si usted acepta participar en forma libre y voluntaria, escriba su nombre y cédula. Firme a continuación.

---

Firma

Documento de identidad

Huella:

Testigo

Testigo



## CUESTIONARIO PARA APLICACIÓN EN TRABAJADORES CON MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA DE UNA EMPRESA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA

Para Valorar las condiciones de trabajo, estilos de vida y nivel de actividad física en la modalidad de trabajo en casa.

### 1.1. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

1. Fecha:
2. Nombre:
3. Dirección:
4. Teléfono:
5. Estrato socioeconómico: 1—2—3—4—5—6-
6. Correo electrónico:
7. Edad:
8. Sexo:(1) hombre, (2) mujer
9. Estado civil:(1) Soltero, (2) Casado, (3) Separado,(4)Unión libre,(5)Divorciado, (6) Viudo
- 10.Grado de escolaridad: (1) Bachiller, (2) Técnico, (3) Tecnológico, (4) Pregrado, (5) Posgrado (6) Magister (7) Doctorado
11. Número de personas a cargo:
12. Personas con las que vive:(1) Padres, (2) Pareja, (3) Hijos, (4) Amigos, (5) Otros
13. Número de hijos: 1-2-3-4 más de 5
14. ¿Cuántos de sus hijos son menores de edad?
15. ¿Cuántos de sus hijos están cursando algún estudio en estos momentos?

### 1.2 CONDICIÓN LABORAL

A continuación, se realizará unas preguntas acerca de su calidad de vida laboral, la prevención de riesgos laborales y seguridad en el puesto de trabajo

1. Tipo de vinculación (contrato): (1) fijo, (2) indefinido.

2. Antigüedad en la empresa: (1) menos de 2 años, (2) más de 2 años.
3. Cargo que desarrolla en la empresa: (1) Directivo, (2) Investigadores, (3) Profesionales de investigación, (4) Auxiliares de investigación, (5) Operarios, (6) Administrativos.
4. Antigüedad en el cargo: (1) más de 2 años, (2) menos de 2 años
5. ¿Su computador tiene aplicaciones informáticas? Si/No
6. Su computador es: (1) Portátil, (2) De mesa,
7. Su computador es suministrado por: (1) La empresa (2) Propio.
8. ¿Tiene conexión a internet? Si/No
9. ¿El servicio de internet es pagado por? (1) Totalmente por usted (2) Totalmente por la empresa (3) Compartido por usted y la empresa
10. ¿El escritorio de trabajo, le permite ubicar el equipo informático, ¿contando con espacio suficiente para organizar documentos y otros accesorios para el desempeño laboral? Sí/No
11. ¿La distancia entre su visión y la pantalla es superior a 40 centímetros? Si/No.
12. ¿El ángulo de visión coincide con la parte superior de la pantalla de su computador? Si/No.
13. ¿Tiene espacio suficiente para colocar los antebrazos delante del teclado?: Si/No.
14. ¿La silla que utiliza para trabajar tiene ruedas?: Si/No.
15. ¿La silla se puede regular en altura?: Si/No
16. ¿A el respaldo de la silla se le puede regular la inclinación?: Si/No
17. ¿Alguna luz o ventana puede provocar reflejos indirectos en la pantalla?: Si/No
18. ¿El cableado eléctrico o la instalación telefónica queda en medio de las zonas de paso?: Si/No
19. ¿Cuándo trabaja delante de la pantalla del computador hace pausas periódicamente?: (10 min cada hora) Si/ No (1-4).
20. ¿Usted recibió capacitación para realizar trabajo en casa? Si /No
21. ¿Cuántos días a la semana realiza trabajo en casa? (1) 2, (2)3, (3) más de 5
22. ¿Usted dispone de tranquilidad en casa para realizar trabajo en casa? (1) Si - (2) No, (3) En algunas ocasiones
23. ¿Cómo planifica usted su día de trabajo en casa? (1) Como si fuera un día cotidiano en la empresa (2) De acuerdo con lo programado por la empresa
24. ¿Siente que sus conocimientos de computación son una barrera o una ventaja para realizar trabajo en casa? (1) Ventaja- (2) Desventaja- (3) Indiferente
25. ¿Cuándo trabaja en casa usted cumple con su horario laboral o se queda por más tiempo? (1) Nunca- (2) A veces- (3) Siempre
26. ¿Usted ha trabajado en la modalidad trabajo en casa los fines de semana o días festivos? Si/No

27. ¿Es difícil tomarse un tiempo libre, durante su nueva modalidad de trabajo en casa para ocuparse de asuntos personales o familiares? Si / No
28. ¿La empresa le da poder para decidir sobre su propio estilo y ritmo de trabajo desde la casa? Si/ No
29. ¿Las políticas salariales adoptadas por su empresa cambiaron bajo la modalidad de trabajo en casa? Si/ No

### 1.3 ESTILO DE VIDA:

Ahora se realizará preguntas sobre algunos componentes relacionados con su salud, como sus hábitos, alimentación, distribución de tiempo y actividad física.

1. ¿Sabe usted que es un hábito de vida saludable? Si/No
2. ¿En su tiempo libre realiza actividades de recreación (Ir al cine, leer, bailar, pasear, compartir con familia y amigos)? Si/No
3. ¿Realiza actividades de trabajo en casa, pero también del hogar tales como cocinar, lavar, planchar, hacer aseo, cuida hijos (bebés)? Si/No
4. ¿Debe cuidar a sus hijos mientras realiza trabajo en casa? Si/No
5. ¿Tiene que supervisar labores escolares de sus hijos mientras realiza trabajo en casa? Si/ No
6. ¿Mantiene un horario regular en la alimentación (desayuno, almuerzo, comida)? Si/No
7. ¿Padece usted de alguna de estas enfermedades? (1) Hipertensión Arterial, (2) Diabetes Mellitus, (3) Cáncer, (4) Hipotiroidismo, (5) Dislipidemia, (6) Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica, ¿(7) Insuficiencia Renal Crónica? Cual, subraye la opción
8. Controla regularmente estas enfermedades con: (1) medicamentos, (2) dieta, (3) ejercicio, (4) todas, (5) No padece ninguna enfermedad anteriormente mencionada.
9. ¿Fuma cigarrillo? Si/No
10. ¿Duerme ocho (8) horas diarias? Si/No
11. ¿Usa usted algún fármaco para descansar? Si/No
12. ¿Suele tomar las cosas con calma? Si/No, algunas veces
13. ¿Se irrita con facilidad cuando las cosas no le salen como desea? Si/No
14. ¿Sus sentimientos hacia el trabajo en casa se enfocan más hacia? (1) alegría, (2) la buena energía, (3) la motivación
15. ¿Disfruta realizar trabajo en casa? Si/No, algunas veces.
16. ¿Ha podido supervisar personalmente la recolección de muestras en trabajo de campo de sus investigaciones? Si/No, no tengo trabajo de campo
17. ¿Qué sentimiento le genera estar realizando trabajo en casa y no realizar trabajo de campo? alegría, tristeza, desmotivación, confusión, no tengo trabajo de campo
18. ¿Qué factor considera usted más importante al elegir un alimento para su consumo? (1) Su sabor, (2) Su precio, (3) Que sea agradable a la vista, (4) Su caducidad, (5) Su contenido de nutrientes

19. En una semana típica ¿cuántos días como usted fruta? # de días
20. En una semana típica ¿Cuántos días come usted verduras y hortalizas? # de días
21. ¿Qué tipo de aceite o grasa utiliza generalmente en su casa para preparar la comida? (1) Aceite vegetal, (2) Grasa de origen animal, (3) Mantequilla, (4) Margarina, (5) Otro cual
22. ¿Cuál es la preparación más habitual de sus alimentos? (1) Fritos, (2) Al vapor o hervidos, (3) Asados o a la plancha, (4) Homeados, (5) Guisado o salteado
23. ¿Quién prepara en su hogar los alimentos con mayor frecuencia en la semana? (1) Usted, (2) Su pareja, (3) Su mama, (4) Los compra ya preparados, (5) Otros
24. ¿Qué suele beber en mayor cantidad durante el día? (1) Agua, (2) Refresco industrializado, (3) Café o té, (4) Jugo natural, (5) Leche, (6) Otros
25. ¿Qué suele ingerir habitualmente entre las comidas? (1) Dulces, (2) Fruta o verduras, (3) Galleta o pan dulce, (4) Yogurt, (5) Frituras, (6) Frutos secos, (7) Otros (18)

A continuación, se realizará un cuestionario sobre actividad física

**Actividades físicas "intensas"** Piense en todas las actividades que usted realice en los últimos 7 días. Las actividades intensas son aquellas que implican un esfuerzo físico intenso y que le hace respirar mucho más intensamente de lo normal. Por ejemplo:

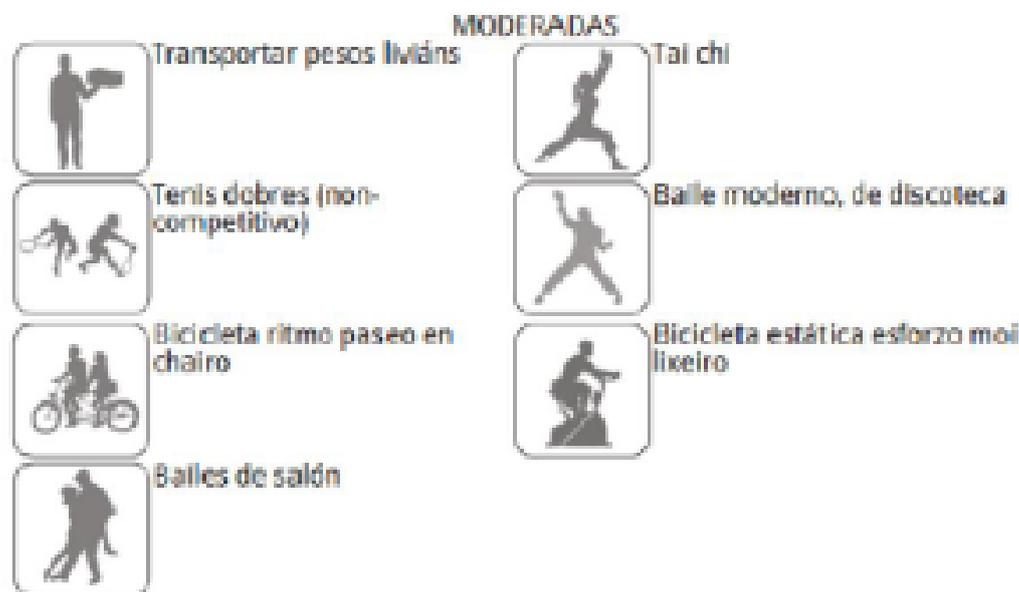


Piense solo en aquellas actividades físicas que realice durante por lo menos 10 minutos seguidos

1. Durante los últimos 7 días ¿en cuántos realizo actividades físicas intensas tales como levantar pesos pesados, cavar, hacer ejercicios aeróbicos o andar rápido en bicicleta? Días por semana
2. Habitualmente ¿Cuánto tiempo en total le dedico a una actividad física intensa en uno de esos días? Ejemplo: si practico 20 min, marque 0 horas y 20 en minutos  
 Horas por día   
 Minutos por día

**Actividades físicas "moderadas"** Piense en todas las actividades moderadas que usted realizo en los últimos 7 días.

Las actividades moderadas son aquellas que requieren un esfuerzo físico moderado que le hace respirar algo más intenso de lo normal



Piense solo en aquellas actividades físicas que realizo durante por lo menos 10 minutos seguidos

1. Durante los últimos 7 días, ¿en cuántos hizo actividades físicas moderadas como transportar pesos livianos, andar en bicicleta a velocidad regular o jugar dobles de tenis? Atención no incluya caminar  
 Días por semana
2. Habitualmente ¿cuánto tiempo en total le dedico a una actividad física moderada en uno de esos días? Ejemplo: si practico 20 min, marque 0 horas y 20 en minutos  
 Horas por día   
 Minutos por día

"Caminar": piense en el tiempo que usted le dedico a caminar en los últimos 7 días. Esto incluye caminar en el trabajo o en la casa, para trasladarse de un

lugar a otro, o cualquier caminata que usted podría hacer solamente para la recreación, deporte, ejercicio u ocio.

1. Durante los últimos 7 días ¿en cuántos camino por lo menos 10 minutos seguidos? Días por semana

2. Habitualmente, ¿Cuánto tiempo en total le dedico a caminar en uno de esos días?

Horas por día

Minutos por día

**Sentado:** Durante los días laborales, la última pregunta es acerca del tiempo que pasó usted sentado durante los días hábiles de los últimos 7 días, esto incluye el tiempo dedicado al trabajo, en una clase y durante el tiempo libre.

Puede incluir el tiempo que paso sentado ante un escritorio, visitando amigos, leyendo, viajando en autobús, sentado o recostado mirando la televisión. <sup>(19)</sup>

1. Durante los últimos 7 días. ¿Cuánto tiempo paso sentado en un día hábil?

Horas por día

Minutos por día

<https://forms.gle/yjiJCWto26EY4dzz5>

**MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION**

## BIBLIOGRAFIA

1. Buitrago, Diego Martín. Editorial: "Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis". Revista CES Derecho. Vol. 11, No. 1, enero a junio de 2020, 1-2.
2. Ley No.1221/2008 del 16 de julio de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial, (47.052). 2008
3. Estadísticas Ministerio de tecnología de la información y las comunicaciones 2018
4. Domínguez Chávez Jorge. Entendiendo el teletrabajo. Departamento de Informática y Departamento de Postgrado Universidad Politécnica Territorial del estado Aragua. Venezuela 23 de abril de 2020
5. Circular 0041 de 2020, lineamientos respecto del trabajo en casa
6. María Bernardina, Alonso Fabregat y Eva cifre gallego. Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología, Universidad Jaume i de Castellón, Papeles del Psicólogo, nº 83, pp. 55-61. 2002
7. Peña Andrade María, Pérez Rodríguez Erika, Teletrabajo en Colombia: una aproximación a los riesgos laborales. Universidad distrital francisco José de caldas, facultad de ingeniería especialización en higiene, seguridad y salud en el trabajo Bogotá; 2018
8. Di Martino V. El teletrabajo en América Latina y el Caribe. Proyecto Puesta en Marcha del Teletrabajo. Ginebra: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo; 2004.
9. Ríos M, Flórez J y Rodríguez L. Proyecto de implementación en modalidad de teletrabajo para personas con discapacidad motora; 2012.
10. The effects of telecommuting intensity on employee health, Rachel Mosherhenke, PhD; richelebenevent, MS; PatriciaSchulte, MBA; Christine Rinehart, mph; k. Andrew crighton, md; Maureen Corcoran, October 27, 2014.
11. Euro found and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
12. Vandembroucke JP, et al. Mejorar la comunicación de estudios observacionales en epidemiología (STROBE): explicación y elaboración. GacSanit. 2009. doi: 10.1016/j.gaceta.2008.12.001
13. Sampling Techniques on a Population Study/Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio, The Free Library. 2017 universidad de La Frontera, Facultad de Medicina 12 May. 2020, <https://www.thefreelibrary.com/Sampling+Techniques+on+a+Population+Study%2fTécnicas+de+Muestreo+sobre-a0534838356>
14. Revista portafolio, septiembre 08 del 2017 <https://www.portafolio.co/economia/empleo/abece-de-tres-tipos-de-trabajo-remoto-509538>
15. González Bermejo, A. (2017). el teletrabajo como nuevo método en el empleo público: propuesta de plan piloto. anexo III: formulario acerca de la prevención de riesgos laborales y seguridad en el puesto de trabajo, <http://hdl.handle.net/10251/86463>
16. Meliá, J.L., & Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez [The S10/12 Job Satisfaction Questionnaire: Factorial structure, reliability and validity]. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 4 (11), 179-187.
17. Quality of Work Life: Scale Development and Validation, International Journal of Caring Sciences Myers, K.R., Tham, W.Y., Yin, Y. et al. Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists. Nat Hum Behav 4, 880–883 (2020). <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0921-yces>, May-August 2015 Volume 8 Issue 2 Page |281,

18. Departamento de las Enfermedades crónicas y de la Promoción de la Salud, Myers, K.R., Tham, W.Y., Yin, Y. et al. Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists. *Nat Hum Behav* 4, 880–883 (2020). <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0921-yal>
19. Myers, K.R., Tham, W.Y., Yin, Y. et al. Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists. *Nat Hum Behav* 4, 880–883 (2020). <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0921-yud>
20. Organización Mundial de la Salud 20 Avenue Appia, 1211 Ginebra 27, Suiza, instrumento STEPS de la OMS (básico y ampliado).
21. Marquez-Sandoval, Yolanda Fabiola et al. design and validation of a questionnaire to assess dietary behavior in Mexican students in the area of health. *nutr.hosp.[online]*. 2014, vol. 30, n. 1, pp. 153-164. issn 0212-1611
22. Cuestionario Internacional de actividad física (IPAQ)
23. López B, Edson A, Neira D'Angelo, Luis Antonio, El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo - Perú, 2019 tomado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5830>
24. Naranjo A, Pulido L, Diseño de un programa de vida y entornos de trabajo saludables para teletrabajadores. Universidad Nueva Granada. Bogotá; 2019
25. Honduras. Secretaría de Salud C. H. Secretaría de Salud. -- 1a ed. [2016] Guía de estilo de vida saludable en el trabajo / Honduras. p. ISBN: 978-99926-758-5
26. Recomendaciones de la novena iniciativa de la ENWHP La promoción de un trabajo saludable para los trabajadores con enfermedades crónicas. Salud Pública y Trabajo, 2013
27. Rodríguez, A. D. Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino. *Revista Colombiana de sociología*. 2017
28. Pérez C. Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Atenea Digital; 2009
29. Sierra y Escobar S, Merlo A. Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. Universidad El Bosque, Bogotá, D. C. 2014
30. Rodríguez M. El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Revista Gaceta Laboral*. 2007
31. Teletrabajo: medio ambiente, economía y calidad de vida. Club de investigación Tecnológica. 2013
32. Economía, R. Panorama y beneficios del teletrabajo en Colombia. *El Espectador*. 2017
33. Valero I. Ergonomía: un reto para el Teletrabajo en Colombia. *Prevención Integral*. 2016
34. Decreto 0884 de 2012, se reglamenta ley 1221 de 2008
35. Miquel Veny, estilos de vida y salud en estudiantes universitarios, 2011
36. Menéndez, E. L. (1998). Estilos de vida, riesgos y construcción social. Conceptos similares y significados diferentes. *Estudios Sociológicos*, 46, 37-67.
37. Erben R, Franzkowiak P, & Wenzel, E. (1992). Assessment of the outcomes of health intervention. *SocSci Med*, 35(4), 359-365.
38. OMS. (1998). Glosario de términos básicos en promoción de la salud. Ginebra: OMS Retrieved from <http://www.msc.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/docs/glosario.pdf>.
39. Marqués Molías F, Cabezas Peña C, Camaralles Guillem F, Córdoba García R, Gómez Puente J, Muñoz Seco, E, et al. (2009). Recomendaciones sobre el estilo de vida. Barcelona: Sociedad Española de Medicina de Familia y Comunitaria Retrieved from [http://www.papps.org/upload/file/08\\_PAPPS\\_ACTUALIZACION\\_2009.pdf](http://www.papps.org/upload/file/08_PAPPS_ACTUALIZACION_2009.pdf).
40. Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.
41. Checklist for Reporting Results of Internet E-Surveys (CHMyers, K.R., Tham, W.Y., Yin, Y. et al. Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists. *Nat Hum Behav* 4, 880–883 (2020). <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0921-yERRIES>)
42. Myers, K.R., Tham, W.Y., Yin, Y. et al. Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists. *Nat Hum Behav* 4, 880–883 (2020). <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0921-y>

43. Guía de enfoques basados en población para incrementar los niveles de actividad física: aplicación de la estrategia mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud. 1. Ejercicio. 2. Estilo de vida. 3. Promoción de la salud. 4. Programas nacionales de salud - organización y administración. 5. Guía. I. Organización Mundial de la Salud. ISBN 978 92 4 359517 7 (Este guía había producido inicialmente por los participantes en el Seminario de Actividad Física y Salud Pública y ha sido preparado por T. Armstrong, F. Bull, V. Candeias, M. Lewicka, C. Magnussen, A. Persson, S. Schoeppe y L. Orengo)
44. James F. Sallis, Michael Pratt <http://www.globalphysicalactivityobservatory.com/> Exercise is Medicine - EIM & American College of Sports Medicine - ACMS Copyright © March 24, 2020 Exercise is Medicine
45. Powell C, Hering MP, Dowd KP, Donnelly AE, Carson BP. The cross-sectional associations between objectively measured sedentary time and cardiometabolic health markers in adults - a systematic review with meta-analysis component. *Obes Rev.* 2018 Mar;19(3):381-395. doi: 10.1111/obr.12642. Epub 2017 Nov 27. PMID: 29178252
46. Pinzón, I. M. & Valencia, D. S. (2018). Identificación, análisis y prevención del factor de riesgo ergonómico en el teletrabajo. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/21025>.
47. Guitierrez Osorio M, Martinez Araujo J, Mejia Sierra P, Medidas implementadas por los empleadores y las ARL para la ejecución del trabajo en casa, *Legem*, Vol. 6 Núm. 2 (2020): dic 25, 2020.
48. Regus. (2012) Un estudio revela las desventajas de trabajar en casa. Disponible en: <http://www.mercadocontinuo.com/2012/12/01/unestudio-revela-las-desventajas-de-trabajar-en-casa/>
49. Henke R M, Benevent R, Schulte P, Rinehart C, Crighton K A, Corcoran M. The Effects of Telecommuting Intensity on Employee Health. *Am J Health Promot.* 2016 nov; 30(8):604-612. doi:10.4278/ajhp.141027-QUAN-544. Epub 2016 Jun 17. PMID: 26389981.