



**Efectos del regreso a las oficinas luego de la no presencialidad en empleados americanos
entre los años 2020 y el 2022.**

María Alejandra Guevara Jaramillo

Monografía presentada para optar al título de Especialista en Psicología Organizacional

Asesor

Andrés Felipe Alzate Restrepo, Magíster (MSc) en Administración MBA

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Especialización en Psicología Organizacional
Medellín, Antioquia, Colombia
2023

Cita	(Guevara Jaramillo, 2023)
Referencia	Guevara Jaramillo, M. A. (2023). <i>Efectos del regreso a las oficinas luego de la no presencialidad en empleados americanos entre los años 2020 y el 2022</i> . [Trabajo de grado especialización]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Especialización en Psicología Organizacional, Cohorte X.



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decano/Director: Alba Nelly Gómez García.

Jefe departamento: Alberto Ferrer Botero

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Tabla de contenido

Resumen	4
Abstract	5
1. Planteamiento del problema.....	6
2. Objetivos	10
2.1. General	10
2.2. Objetivos específicos.....	10
3. Marco teórico	11
4. Metodología	17
5. Discusión.....	19
6. Conclusiones	21
7. Recomendaciones	22
Referencias	23

Resumen

En este trabajo se pretende evidenciar los cambios que se han tenido en el ámbito laboral luego de la pandemia y los efectos que se han documentado en los trabajadores americanos en la postpandemia. A través de una investigación descriptiva la cual se fundamentó en el análisis bibliográfico de diferentes estudios que se han hecho y han documentado dichos efectos.

Se evidenció a través de este trabajo de investigación que parte de los efectos que se dieron en diferentes países americanos estuvieron ligados con la actualidad económica que tenían antes de la llegada de la pandemia, adicional que no hay un análisis profundo frente a los efectos psicológicos en los empleados americanos. El primer fenómeno que se documentó fue la gran renuncia, el cual nació en Estados Unidos y se fue propagando a nivel mundial, dicho fenómeno daba explicación a la crisis laboral y las expectativas que tenían las personas frente a las formas de emplearse.

En Colombia de manera particular se evidenció cambios en las normatividades, las cuales demostraron un interés frente al cambio del modelo laboral tradicional.

Palabras clave: Nuevas modalidades de trabajo, efectos postpandemia, fenómeno gran renuncia, trabajadores americanos.

Abstract

This investigation intends to show the impact of the pandemic in the work sphere and the effects documented in American workers during the post-pandemic period. This is a descriptive research based on bibliographical material and analysis of different studies which have been performed and account for such effects.

Through this approach it was evident that part of the effects given in different American countries were related with the economical context they had before the pandemic. Additionally, there is not an in-depth analysis about the psychological repercussions of the pandemic in the American workers. For example, the first documented phenomenon was The Great Resignation or Big Quit that began in U.S. and spread worldwide. This phenomenon explained the labor crisis and the expectations people had about ways to be employed.

Particularly in Colombia became evident the change in regulations, which show an interest of addressing changes in the traditional employment model.

Keywords: new ways of working, post-pandemic effects, the big quit phenomenon, American workers.

1. Planteamiento del problema

Los cambios que han surgido alrededor de la pandemia por Covid-19 frente a las modalidades de trabajo, mostraron el teletrabajo como una alternativa que atenuaba la propagación del virus durante el funcionamiento de las empresas y como una de las modalidades más frecuentadas por los trabajadores en el mundo.

Durante el 2017-2018 el 25% de la población de Estados Unidos afirma que trabajaba parcialmente desde su casa, sin embargo, al validar esta información se demuestra que esta parcialidad implicaba extensión de sus tareas del lugar de trabajo hacia sus residencias con el fin de lograr avanzar con ellas luego de sus jornadas laborales (Bell & Blanchflower, 2020, citado en Weller, 2020). Es importante recordar que esta modalidad se potenció en el primer trimestre del año 2020 al declararse emergencia sanitaria a nivel mundial y un virus de alta propagación como pandemia.

Durante el 2021 se presentó el fenómeno de la gran renuncia, y aunque nació en Estados Unidos, este ha impactado a nivel mundial, como un efecto secundario de la presencia de la Covid-19. Los trabajadores renunciaban al hecho de sentir inseguridad frente a los temas de salud o por las no garantías frente al trabajo remoto, sin embargo, estudios hechos alrededor del tema indican que las formas de trabajar cambiaron, y hoy los trabajadores y los jefes lo saben. “Las cifras de renuncias fueron generalmente constantes a lo largo del 2021, cuando en promedio casi 4 millones de personas dejaron sus trabajos cada mes” (Morgan, 2022, párr.6) comportamiento que se ha venido extendiendo a lo largo del año 2022 y a lo largo del mundo. “Una encuesta de PricewaterhouseCoopers (PwC) de más de 52 mil trabajadores en 44 países mostró que una quinta parte planea dejar su trabajo el próximo año” (PwC 2022, como se citó en BBC, 2022, párr.7), poniendo en evidencia que la crisis mundial permitió hacer un cambio en las prioridades de las personas frente a las posibilidades de estar empleado.

El aislamiento provocado por la pandemia dio apertura a un nuevo pensamiento frente a la priorización de tiempo con la familia y espacios de crecimiento personal, lo que ha permitido que las personas busquen nuevas formas de tener ingresos económicos sin la inversión de un mayor esfuerzo, sin embargo se puede creer que este aunque fue un fenómeno impulsado por la pandemia, este no fue el único motivo, sin conocer el detonante exacto, se habla que el agotamiento del modelo

tradicional laboral o el gran ahorro conseguido a la inyección de estímulos económicos dados por los gobiernos ha impulsado las decisiones de renuncia. (Llach, 2021).

En Europa, este fenómeno impactó a finales del 2021, cuando el incremento en las renunciaciones se dio en un 15% en comparación con el 2019, justo antes de iniciar la pandemia (Llach, 2021, párr. 5). Jeronimo Maillo, Catedrático de Derecho Europeo de la Universidad CEU San Pablo, revela, que al igual que en otros estudios hechos a lo largo del mundo, esta decisión de la gran renuncia se da debido al interés de las personas de ponerse en primer plano, cuestionando el rol de trabajador como un rol prioritario. (Maillo, citado en Llach, 2021).

Sin embargo, este fenómeno, aunque se encuentra presente en el continente, no se ha dado a gran escala como en Estados Unidos. Según datos del Ministerio de Seguridad Social, en Francia, por ejemplo, la cifra de población activa laboralmente asciende en comparación con los niveles de empleabilidad antes de la pandemia, mientras tanto en España el número de renunciaciones dadas entre el periodo de 2020 y 2021 ha disminuido; Para Raymond Torres, director de Coyuntura y Economía Internacional de Funcas dice que las cifras ponen en evidencia que lo sucedido en Europa no es una gran dimensión sino una reconsideración del trabajo (Torres, s.f., citado en Llach, 2021).

En Australia, especialmente la población de Melbourne y Sydney, la gran ola de renunciaciones se proyectaba su llegada a partir de marzo de 2022, la Covid-19 y los múltiples confinamientos permitieron que las personas plantearan la opción de renuncia. "Los empleados están reevaluando su estilo de vida, dónde viven, cómo viajan y si su trabajo afectará el nuevo estilo de vida", dijo McLinder. (McLinder, citado en Huaglad, 2021, párr. 5) poniendo en evidencia que la población mundial ha puesto sus intereses más allá de lo que el trabajo pueda entregarles.

En México, una encuesta realizada por Terapify indica que los mayores temores frente a las personas al regreso a las oficinas son el miedo al contagio de la Covid-19, al desempleo y a la inestabilidad laboral, sin embargo, lo que más les preocupa a los ciudadanos mexicanos son los tiempos invertidos en transporte y las jornadas extendidas de trabajo (García, 2022, como se citó en El Economista, 2022),

En Colombia, en el 2020, según el quinto 'Estudio de Penetración y Percepción del Teletrabajo', presentado en 2021 por el Ministerio de las TIC 209.173 empleados se convirtieron en teletrabajadores, lo que significó un incremento del 71 % con respecto a 2018, (Colombia. Ministerio de las TIC, citado en Canal Institucional, 2022) y aunque se creyó que el teletrabajo se

quedaría como modalidad de trabajo en el país, al inicio de este año se tuvo un regreso masivo a las oficinas luego de dos años de estar implementado el trabajo en casa o trabajo remoto.

Según cifras del DANE, más del 80% de las empresas volvieron a la presencialidad en el 2022 (Colombia. Departamento Administrativo Nacional de Estadística citado en El empleo, 2022), sin embargo, un estudio hecho por SINNETIC da la conclusión que los colombianos no quisieran volver al trabajo presencial para no enfrentarse a las dificultades de movilidad, según dicho estudio, la percepción de los empleados frente a la movilidad ha desmejorado si se compara enero de 2022 con el mismo periodo el año anterior “Para 2021 el 56% de los colombianos consideraba la movilidad de baja calidad y problemática. En la medición de este año, la cifra crece a 61% en Colombia” (Contreras, 2021, como se citó en Infobae, 2022, párr. 3), lo cual evidencia, que una de las situaciones que pone en malestar frente al regreso a la presencialidad es el tiempo invertido en movilidad, que el trabajo en casa no representaba.

Es importante aclarar que gran parte de la masa de empleos en nuestro país está dado bajo líneas de producción, las cuales no son susceptibles al trabajo remoto, según la encuesta publicada por el DANE de pulso social el 54,9% de los jefes de hogar manifiestan que sus labores no pueden ser ejecutadas desde casa (Colombia. Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2022). Esta misma encuesta identifica que las ciudades de Colombia donde hoy hay más teletrabajadores son Bogotá con un 15,1 %, Cartagena con un 13,6 % y Tunja 10,6 % (Colombia. Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2022)

Una cifra que llamó la atención en la encuesta realizada por el DANE es que la experiencia del trabajo remoto para la mayoría de los jefes de hogar (hombres) no fue del todo tan satisfactoria, pues un poco más de 53 de 100 consultados por la entidad manifestaron no querer retornar nunca a esa modalidad laboral, una vez se supere la pandemia, y aunque no se conoce el motivo exacto del malestar en la modalidad del trabajo, un 19% estaría dispuesto a trabajar unos cinco días a la semana en esa modalidad, mientras que cerca del 10,5% lo haría muy de vez en cuando. (Colombia. Departamento Administrativo Nacional de Estadística citado en El tiempo, 2021) sin embargo una información importante para anexar es que los hombres siguen teniendo una ventaja laboral frente a las mujeres, las cuales siguen estando en una proporción más alta dedicada a los oficios del hogar.

La pandemia trajo consigo nuevas formas de hacer las cosas, y eso implicó que las personas también se adaptaran al trabajo en casa. “En los dos últimos años se comprobó que estaban listas y

si no lo estaban, tuvieron que alistarse” (Cantillo, s.f., como se citó en Semana, 2021, párr. 3) y este alistamiento trajo consigo una adaptación.

El retorno a la presencialidad, aunque al inicio en Colombia fue caótico por el enfrentamiento a los problemas de movilidad y seguridad, también hay compañías en el país que en la ejecución de teletrabajo han sido casos de éxitos. Servicios Nutresa comenzó a implementar la modalidad de teletrabajo en el 2012 como un piloto con 40 personas con la característica de teletrabajo suplementario, haciéndolo de manera paulatina; 2 o 3 días en la casa.

Lo que más valoran estos trabajadores, los cuales son considerados como teletrabajadores es el ahorro de tiempo frente a los temas de movilidad que pueden ser usados en tiempo para su familia o tiempo personal (Colombia. Ministerio TIC Colombia, 2016) esta modalidad de trabajo para el inicio de la pandemia en Servicios Nutresa ya tenía un camino recorrido y un conocimiento de cómo hacerlo.

Hoy el país tiene compañías que han implementado el trabajo remoto de manera paulatina, luego de esta implementación obligada en pandemia, están los casos de consultoras de tecnología, Bancolombia, empleados administrativos de instituciones educativas, Grupo Éxito, entre otros. Sin embargo, hoy la pregunta está alrededor de esta implementación paulatina ¿Cuáles han sido los efectos de los trabajadores americanos luego del regreso al trabajo Postpandemia?

2. Objetivos

2.1.General

Identificar las nuevas modalidades de trabajo y los posibles efectos documentados luego del regreso al trabajo postpandemia en las personas trabajadoras formales de América.

2.2.Objetivos específicos

Identificar los mayores cambios que han vivido los empleados americanos luego del regreso a las oficinas postpandemia.

Nombrar que cambios ha tenido la normatividad colombiana para regular las nuevas formas de trabajo.

3. Marco teórico

Para continuar por el recorrido histórico frente a las nuevas modalidades de trabajo que trajo consigo la pandemia esto es necesario hacer la definición de algunos conceptos que facilitará el entendimiento de esta investigación.

Lo primero es hacer una diferenciación conceptual frente a la nominación de la enfermedad, la epidemia se produce cuando una enfermedad contagiosa se propaga rápidamente en una población determinada, afectando simultáneamente a un gran número de personas durante un periodo de tiempo concreto, si un brote epidémico afecta a regiones geográficas extensas (por ejemplo, varios continentes) se cataloga como pandemia (Médicos Sin Fronteras, 2020). Tal como fue el caso de la Covid-19, según la OMS la enfermedad por coronavirus (Covid-19) es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2 (OMS, s.f.) el cual fue notificado por primera vez en Wuhan - China el 31 de diciembre de 2019 (OMS, s.f.). En Colombia, el primer caso fue notificado el 6 de marzo de 2020 (Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social, 2020) y según la última actualización del 15 de Julio de 2022 frente a dicha enfermedad; indica que en Colombia hubo desde el inicio de la pandemia más de seis millones de contagios y más de ciento cuarenta mil muertes relacionadas con el virus (Reuters Covid-19 tracker).

Debido a este incremento de contagios y la tasa de mortalidad en el país se adoptan nuevas maneras de ejecutar labores, el 17 de marzo de 2020 el ministerio de trabajo expide la circular 0021 de 2020 en la cual dicta medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de la Covid-19 y la declaración de emergencia sanitaria (Colombia. Ministerio del Trabajo, 2020) y en la cual se nombran los siguientes mecanismos o alternativas para dar continuidad a las empresas en sus labores y salvaguardar la salud de los colombianos.

La ley 352 del 2020 define trabajo en casa como la habilitación de un trabajador sea del sector público o privado para desempeñar transitoriamente sus funciones por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral (Colombia. Congreso de la República de Colombia, 2020) y la cual debe tener un acuerdo bilateral entre el empleado y el empleador. Esta modalidad se diferencia del teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicio utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Al hacer un recorrido en las nuevas modalidades de trabajo, aparece también el término trabajo distribuido, según Cramton, es definido como la modalidad en la cual un grupo de personas llevan a cabo tareas interdependientes en diferentes ubicaciones apoyados por medios tecnológicos, lo que rompe los límites del tiempo y de la ubicación (Cramtom 2001, citado en Saunders & Ahuja, 2006). Otro de los términos que han aparecido y tomado fuerza durante esta pandemia es el de trabajo remoto, según Remote Year TM, este se refiere a aquellas personas que trabajan por fuera del entorno laboral como oficinas y demás y que no es necesario de su presencia para el desarrollo de sus funciones (MacRae & Roberta, 2020).

En Colombia, en el decreto 2663 de 1950 se incluye el término de trabajo a domicilio como “contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia, por cuenta de su patrono” (Colombia. Presidencia de la República, 1950, art. 90), este término también fue nombrado de manera posterior por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la actividad de un trabajador a domicilio que puede ser realizada: en su domicilio o local que escoja, a cambio de una remuneración, que se lleve a cabo la prestación de un bien y servicio de acuerdo con lo acordado con el empleador.

La Covid-19 ha marcado un antes y después frente las modalidades de trabajo y la percepción de este, es así como en el 2021 nace el fenómeno de la gran renuncia “se trata de un proceso que se inició en Estados Unidos a mediados de 2021, y que se expandió también en países europeos y de Latinoamérica desde entonces.” (Cronista, 2022, párr. 3) este fenómeno se trata de un patrón comportamental en donde empleados de diferentes industrias y profesiones comenzaron a renunciar de manera masiva (Valenzuela, 2022). El primero en hablar del término fue Anthony Klotz, psicólogo organizacional y quien bautizó con este nombre teniendo en cuenta la reacomodación de la fuerza laboral.

Según Klotz, aquellas personas que planeaban dejar sus trabajos antes de la pandemia, pero decidieron posponerlo debido a la incertidumbre causada por la Covid-19, ahora están reanudando sus búsquedas de empleo con intereses diferentes, de este modo, las bajas que se dieron durante el 2021 se han empezado a reactivar en el transcurso de este año (Cox, 2022).

Durante estos meses de pandemia, en donde los trabajadores se dieron cuenta que podían ejecutar sus trabajos desde casa, y tener el control de su tiempo para además hacer su trabajo de la manera en la que más les convenga, les ha permitido disfrutar así de la libertad de distribuir sus actividades personales y laborales, parte de la población no quisiera volver a las oficinas, además

que muchas personas han cambiado el lugar de sus residencias para estar más cerca de sus familiares, debido a esto la expectativa de regresar a las oficinas fue uno de los detonantes de las renunciaciones, según un informe de Microsoft, determina que el 46% de las personas es probable cambien de residencia porque ahora pueden teletrabajar y ejercer su trabajo desde cualquier parte del mundo (Cox, 2022).

Durante el año 2021, se ha vivido de manera paulatina el regreso a la presencialidad en las actividades laborales con el fin de reactivar la economía a nivel mundial, sin embargo, también ha hecho parte de las estrategias de las compañías para la mitigación de riesgos psicosociales asociados con la pandemia y la postpandemia. En Ecuador, por ejemplo, se llevó a cabo una investigación con el fin de conocer la existencia y los niveles presentes de estrés, ansiedad y depresión relacionados con la modalidad de teletrabajo adoptada como una de las medidas preventivas, a través de la aplicación de la Escala Sintomática de Estrés de “SEPO ARO” y la Escala de Depresión y Ansiedad de “BECK”, a la población de trabajadores que se encuentran en modalidad de teletrabajo (Flores, 2020). La recopilación de los resultados definía la presencia de estados de ansiedad, depresión y sintomatologías relacionadas con el estrés.

Por otro lado, Ecuador cuenta con una complicada realidad en la economía no solo es causa de las contracciones externas económicas actuales, sino que también son el resultado de la debilidad de la política económica gubernamental centrada en la consolidación fiscal desde el 2010 y con mayor énfasis a partir del 2015 (Arévalo & Alvarado 2020) y que fue afectado por las condiciones planteadas por la Covid-19.

La presencia de estrés ocurre debido a diferentes circunstancias, pero es más notable cuando se ve amenazada la habilidad de una persona para controlar las exigencias del trabajo y se puede intensificar en los casos en los que no es notorio el apoyo o ayuda de los compañeros o líderes inmediatos, por lo cual el aislamiento social por teletrabajo aumenta la probabilidad de presencia de estrés (OMS, 2020, pág. 10, Citado en Flores, 2020). Por otra parte, la presencia de depresión en el ámbito laboral representa: baja de productividad, absentismo laboral, incremento de accidentes laborales, incremento de utilización de los servicios de salud y jubilación anticipada (Flores, 2020). Los trastornos de ansiedad son un grupo de enfermedades caracterizadas por la presencia de preocupación miedo o temor excesivo, altos niveles de tensión, provocando un malestar notable y un deterioro clínicamente significativo en el día a día del individuo. (Flores, 2020). Aunque las organizaciones deben garantizar la seguridad necesaria para el trabajador, las

condiciones externas presentes en el entorno pueden afectar dichos estados emocionales, como ha sido por ejemplo la pandemia.

En Chile, a través de un estudio con el fin de analizar los efectos postpandemia en la modalidad de teletrabajo se logró identificar que este tiene tanto aspectos positivos como negativos, frente a los positivos se comprende el ahorro en transporte, una mayor flexibilidad laboral y una mejor conciliación trabajo-familia, frente a lo negativo se encuentra la pérdida de espacios de colaboración laboral y el aislamiento profesional (Soto et al., 2021).

En los países iberoamericanos la economía informal representa una gran afectación en el modelo económico, sin embargo, de manera precisa, las mujeres se enfrentan a una disminución de las oportunidades laborales, siendo castigadas por el papel que desempeñan de cuidadores durante los largos periodos de confinamiento, adicional incrementando su exposición a problemáticas como violencia doméstica, abuso sexual, de manera específica en Panamá, aunque la problemática permea a toda la población, afectó de manera diferenciada a las mujeres ya que se evidenció una disminución en las posibilidades de empleo. (Mouynes, s.f).

En el caso de Argentina, la pandemia ha abierto preocupaciones sobre problemas vinculados a la pobreza, la marginalidad y las desigualdades sociales. (Salvia et al., 2022). Una situación que no fue diferente para América Latina, la cual según cifras de Our World in Data fue la región hasta diciembre del 2021 que concentraba la mayor tasa de fallecidos por millón de habitantes (Salvia et al., 2022) lo cual generó déficit en los flujos comerciales y financieros.

En Colombia de manera particular, según un estudio hecho por SINNETIC destaca que los colombianos ante la posibilidad de volver a trabajar de manera presencial, un alto porcentaje manifiestan inconformidad, ya que la movilidad hace que la intención de volver a trabajar fuera de manera presencial disminuya (Infobae, 2022).

Frente a los hallazgos o estudios que describan las percepciones frente al regreso al trabajo o el manejo de las situaciones laborales bajo las nuevas modalidades de trabajo en Seguros Sura se generó un blog que permitiera hablar sobre la percepción transformada postpandemia, ya que los cambios en la concepción del espacio, la reconfiguración del entorno íntimo como centro de operaciones y la manera de entablar relaciones y aprender, este nuevo fenómeno se le llama trabajo diluido y consiste en nuevas formas de funcionamiento y productividad dentro del mundo laboral, las cuales han hecho que crear, colaborar y conectarse tengan otro significado. Sin embargo, el trabajo distribuido trae consigo las siguientes consecuencias: la posibilidad de crear sentido de

comunidad, ser una empresa o tener trabajadores resilientes y dilución de las otras esferas de la vida. Para esto es necesario que las empresas empiecen a preguntar sobre las nuevas formas de construir cultura organizacional (Cuartas, 2021).

Otros estudios que indican el declive económico que se tuvo debido a las restricciones en pro del cuidado de la salud que tuvo el país, hoy se presentan varios hallazgos que permiten entender la magnitud del impacto de la crisis sanitaria en el empleo; en primera medida a través de varios ejercicios econométricos y usando la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) se identifica que las restricciones de movilidad tuvieron una incidencia directa en la pérdida de empleos durante los primeros meses de la pandemia, ya que se perdió en promedio el 25% de los empleos registrados en los meses anteriores a la crisis, sin embargo, dichas restricciones solo causaron un cuarto de las disminuciones totales en el empleo, los otros tres cuartos se dieron al choque macroeconómico que sufrió la economía a nivel mundial, el temor al contagio el cual inducía la reducción del consumo y aumentar el ahorro, la incertidumbre que afecta el panorama de inversión y los efectos indirectas de las restricciones de movilidad (Morales et al, s.f.).

Es importante enmarcar que no todos los países de América indagados como Canadá, Brasil, Bolivia, Guatemala, Uruguay, Paraguay, Venezuela, Republica Dominicana, Puerto Rico y las pequeñas Islas del Caribe cuentan con información relevante que nos indique los cambios postpandemia en los modelos de trabajo, sino un enfoque macroeconómico frente a las situaciones económicas presentadas en el continente y las políticas creadas para acompañar el desarrollo económico, lo cual no posibilita de manera puntual hablar de cada uno de ellos.

A lo largo de estos dos años, en Colombia se han tenido unos cambios en las normatividades y proyectos que ley que buscan acompañar al trabajador con el fin de poder garantizar el disfrute de su tiempo libre y la conciliación de la vida laboral y la vida familiar; de ahí surge el proyecto de ley 191 de 2021 la cual tiene como enfoque la mediación de la vida laboral y familiar como política de pleno empleo, de equidad y corresponsabilidad social en las tareas de cuidado en el ambiente familiar y el reconocimiento a las empresas que sean familiarmente responsables (EFR) (Colombia. Congreso de la República de Colombia, 2021), las medidas que plantean para dicha conciliación son: Flexibilidad en los horario y lugar de trabajo (habilitación del uso del teletrabajo), distribución flexible de vacaciones según las necesidades del trabajador, abordar las problemáticas de informalidad y precariedad, sensibilizar a los empresarios frente a la importancia de la conciliación vida laboral y familiar.

Luego, con el fin de fomentar el descanso y la debida desconexión a las jornadas laborales surge la ley 2191 del 2022 la cual tiene como objetivo crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores de las diferentes modalidades de contratación vigentes en Colombia, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral. (Colombia. Congreso de la República de Colombia, 2022).

Frente a la habilitación del trabajo en casa o trabajos digitales y el aseguramiento de las medidas adecuadas surge la ley 352 del 2020 la cual regula el trabajo en casa y otras disposiciones como una manera de prestación de servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales que se presenten en el marco de una relación laboral sin que conlleve cambio en las condiciones laborales pactadas inicialmente (Colombia. Congreso de la República de Colombia, 2020). El proyecto de ley 246 del 2020 la cual busca regular la relación contractual de las personas que prestan sus servicios a través de plataformas digitales de economía Colaborativa garantizando el acceso y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás derechos (Colombia. Congreso de la República de Colombia, 2020). El proyecto de ley 037 de 2020 la cual buscar establecer de carácter permanente al auxilio de conectividad creado por el decreto 771, dicho decreto dispone medidas para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional (Colombia. Congreso de la República de Colombia, 2020).

4. Metodología

Alineado con el objetivo de esta investigación y la información que pretende recolectar, esta monografía será de carácter cualitativo y se utiliza la metodología de investigación documental la cual busca realizar una exploración de cuáles han sido los efectos de los trabajadores americanos luego del regreso al trabajo postpandemia, identificando cuales han sido los mayores cambios nombrados y las modificaciones en la normatividad colombiana frente a las nuevas modalidades de trabajo que han surgido luego de la pandemia.

Según Galeano (2012) la investigación documental no solo es una técnica de recolección y validación de la información en la cual el investigador intenta responder a situaciones particulares de interés, sino una estrategia cualitativa que permite la obtención, el análisis y la interpretación de la información.

Dichas investigaciones pueden agruparse según:

Su intencionalidad: Son construidos con el objetivo de registrar acontecimientos sociales.

Su naturaleza: Pueden ser documentos escritos, privados, prensa, textos literarios, material visual y audiovisual.

Este análisis documental es con intencionalidad, ya que busca hacer un registro de los acontecimientos sociales en los países de América con el fin de hacer una indagación de los efectos postpandemia en trabajadores americanos y que cambios en la normatividad se encuentran vigentes.

Para este trabajo se empleará como técnica de recolección de datos el análisis documental, ya que este permite: Ubicar, inventariar, seleccionar y consultar diferentes fuentes a través de lectura selectiva, estratégica y crítica de libros, artículos y noticias para la consecución de información necesaria para la presente investigación. (Galeano, 2012).

Las fuentes será clasificas en primarias, secundarias o terciarias (Hernández et al., 2010); como fuentes primarias serán todas las leyes o proyectos de ley que sean publicados por los países de interés, además los comunicaciones de opinión pública a través de revistas, libros o periódicos sobre el estado actual del virus para el país, como fuentes secundarias se tomarán discusiones, artículos o apartados que sean encontrados a través del proceso de referenciación en buscadores o bases de datos bibliográficas.

La búsqueda de la información se hará a través de Google Académico, logrando aproximaciones a términos como: La gran renuncia, olas de renuncias, efectos postpandemia y normatividades colombianas, con el objetivo de encontrar a través de los patrones de búsqueda que permitan la construcción de conceptos claros presente al interés a investigar, sin embargo, se realizó búsquedas en bases de datos: Scielo, Dialnet, repositorio institucional de la universidad UNIMINUTO y Javeriana.

Para obtener la información requerida, dentro de los criterios de búsqueda de información en las bases de datos bibliográficas se emplearán palabras como: telework o teletrabajo, nuevas modalidades de trabajo, trabajo distribuido, efecto de la gran renuncia, pandemia, efectos postpandemia, trabajadores postpandemia, normatividad colombiana, efectos postpandemia América, en el cual se encontró con más de 33 mil apariciones en las diferentes fuentes de búsqueda, la exploración de más de 50 libros, artículos y blogs y la acotación a 38 referencias bibliográficas, dichas exploraciones se hicieron entre agosto y noviembre del 2022.

Una vez recolectada la información se realizará el análisis de la información mediante la técnica de análisis de contenido.

5. Discusión

A partir de lo sucedido en la pandemia, las empresas americanas se dieron a la obligación de indagar frente a las nuevas modalidades de trabajo y con esto iniciar un proceso de implementación que trajera consigo la preservación de las vidas de sus colaboradores y la continuidad de sus negocios, sin embargo, como es evidente, en un país como Colombia fue necesario la modificación de normatividades y la creación de otras con el fin de reglamentar dicha realidad, se crearon mecanismos o alternativas para dar continuidad a las empresas en sus labores y salvaguardar la salud de los colombianos, es por esto que nace la ley 352 del 2020 que busca reglamentar el trabajo en casa y con esta los deberes y derechos de los trabajadores y de las empresas. (Colombia. Congreso de la República de Colombia, 2020)

Ante la situación económica presentada a nivel mundial y los altos periodos de confinamiento a los cuales se estuvo expuesto, permitió que la clase trabajadora abriera el pensamiento a la priorización de los espacios familiares y personales; lo que conllevó a que las personas buscaran nuevas formas de trabajo para obtener ingresos sin las exigencias del modelo laboral tradicional, y aunque se cree que es un fenómeno impulsado por la pandemia, este no es el único motivo que llevo a la escases del talento a nivel mundial. El deterioro del nivel tradicional laboral, los impulsos económicos por el gobierno son factores adicionales que determinaron la gran renuncia. (Llach 2021). En Colombia de manera particular, según un estudio publicado por SINNETIC, sobre la percepción de movilidad, indica que las personas no quisieran volver a trabajar de manera presencial para no enfrentarse a dichas problemáticas (Contreras, 2021, como se citó en Infobae, 2022), lo que ha ocasionado que se prefieran los trabajos los cuales no impliquen presencialidad total, sin embargo, cuando se piensa en la mano de obra, estas labores, por la naturaleza del rol lo exige, llevando así a que las personas prefieran o tomen decisiones frente a posibilidades de empleo que faciliten tiempo en familia, movilidad, menor esfuerzo y mejora salarial.

La gran renuncia, aunque es un fenómeno estudiado y nombrado por primera vez en Estados Unidos, ha tomado relevancia frente a las explicaciones de los comportamientos de los trabajadores, porque, aunque se tuvo un gran incremento de renunciadas en el 2021, estas mismas personas reanudaron las búsquedas con intereses diferentes en el 2022 (Cox, 2022), es por esto,

que dicho fenómeno toma relevancia a nivel mundial, ya que también fue evidente las activaciones en ciertos sectores económicos.

Ecuador es el único país de América que habló e investigó sobre la presencia de situaciones emocionales frente a la percepción de las personas sobre la pandemia, diferente a Chile, Argentina, Panamá y Colombia que hablaron sobre las generalidades económicas y condicionales laborales presentadas. Nombrando así el estrés, la ansiedad y la depresión como síntomas presentes de acuerdo con las condicionales actuales del país.

En Chile, similar a Colombia, los trabajadores perciben como aspecto positivo el ahorro del tiempo y el dinero del transporte, en el primero indicando un factor positivo como efecto de la postpandemia y las regulaciones del trabajo en casa, en el segundo como las dificultades en el transporte como una de las condiciones para no volver a la presencialidad.

En Panamá se hablaron de los problemas de género, especialmente la presencia de desigualdad en las mujeres frente a la apertura de posibilidades de empleo, pero también las condiciones emocionales y económicas en los cuales estuvieron expuestas durante el tiempo de confinamiento, en Argentina por su parte se hablaron temas de desigualdad social, y aunque no se investigó directamente frente a situaciones de género, si se evidenció al igual que Panamá condicionales no equitativas frente a las condiciones económicas y las posibilidades de empleo.

Es por esto por lo que hablar de un factor similar en todo el continente, sería difícil, ya que, aunque se evidencia similitudes en algunos países, no hace parte de la generalidad frente a la realidad, mostrando con esto, que las condiciones preestablecidas antes de la pandemia son un diferencial frente a las preocupaciones y las maneras en las que se enfrentaron la pandemia.

6. Conclusiones

El descubrimiento de esos nuevos intereses y las nuevas modalidades de trabajo han traído consigo diferentes emociones frente a las posibilidades de regreso presencial en sus lugares de trabajo, teniendo en cuenta las diferentes adaptaciones hechas para conciliar vida laboral-vida personal, por lo tanto las empresas se han visto en la necesidad de implementar dichas modalidades para convertirse atractivas ante el talento, por su parte los empleados han explorado las nuevas modalidades de trabajo y las nuevas formas de empleo como una solución a la respuesta de sus necesidades.

Por su parte, aunque no se ha profundizado en los hallazgos encontrados frente al fenómeno de la gran renuncia, se puede deducir que dicha ola estuvo afectada por problemáticas de salud mental, aunque las conclusiones del fenómeno hayan sido con un enfoque económico y no psicológico.

Frente a los énfasis que se dieron en algunos países en América, podemos deducir que el desarrollo y el avance en los cuales estaban estos, antes de la llegada a la pandemia en temas de salud mental y concepción del trabajo, permitió que se dieran estudios que profundizaran sobre lo que está sucediendo con dicho evento.

En Colombia, de manera particular, a través de lo sucedido se reglamentó el trabajo en casa, el teletrabajo y el trabajo remoto como nuevas modalidades de trabajo.

7. Recomendaciones

Se recomienda profundizar a través del método investigativo sobre problemáticas psicológicas asociadas con los efectos de postpandemia, teniendo en cuenta por ejemplo los incrementos de enfermedades mentales en Colombia y que hoy no se han hecho investigaciones a respecto que los pueda asociar como causa raíz.

Adicional, se recomienda continuar investigando sobre las mejores formas de adaptación a las nuevas modalidades de trabajo en los trabajadores y como estos pueden afectar la productividad de los empleados.

Referencias

- Arévalo, M. I., & Alvarado López, M. R. (2020). Posibles medidas de política económica en el contexto actual y post Covid-19: Caso Ecuador. *Sur Academia*, 7(14). <https://doi.org/10.54753/suracademia.v7i14.727>
- BBC, (18 de agosto de 2022) *Why workers just won't stop quitting* <https://acortar.link/vVaxDY>
- Canal Institucional, (29 de marzo de 2022) *¿Por qué el 89 % de los colombianos ya está trabajando presencialmente?* <https://acortar.link/J52bPj>
- Colombia. Congreso de la República de Colombia. (2020). *Ley 352 de 2020: por la cual regula el trabajo en casa y se dicta otras disposiciones*. Diario Oficial
- Colombia. Congreso de la República de Colombia. (2020). *Proyecto de ley 037 de 2020: por la cual se le da carácter permanente al auxilio de conectividad creado por el Decreto 771*. Diario Oficial.
- Colombia. Congreso de la República de Colombia. (2020). *Proyecto de ley 246 de 2020: por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de Colaboradores Autónomos a través de Plataformas Digitales de Economía Colaborativa*. Diario Oficial
- Colombia. Congreso de la República de Colombia. (2021). *Proyecto de ley 191 de 2021: por la cual se determinan los lineamientos para el desarrollo de una política pública de conciliación de la vida laboral y familiar, y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial.
- Colombia. Congreso de la República de Colombia. (2022). *Ley 2191 de 2022: por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral*. Diario Oficial
- Colombia. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2022). *Comunicado de prensa: Indicador de Confianza del Consumidor y componentes*. Encuesta de pulso social
- Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social, (2020). *Colombia confirma su primer caso de COVID-19*.
- Colombia. Ministerio del Trabajo. (2020). *Circular 0021 de 2020: Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria*.
- Colombia. Ministerio TIC Colombia. (2016). *Caso de éxito Teletrabajo en Servicios Nutresa*
- Colombia. Presidencia de la República. (1950). *Decreto 2662 de 1950: Compilado en la Edición Oficial del Código Sustantivo de Trabajo*. Diario Oficial
- Cox, A, (2022) *La Gran Renuncia: ¿por qué tantos profesionales se están planteando dejar su trabajo?* <https://acortar.link/5qRrIH>

- Cronista, (24 de agosto de 2022) *Qué es la "gran renuncia": el movimiento postpandemia que revoluciona el mundo laboral* <https://acortar.link/J3pewW>
- Cuartas, M. (2 de junio de 2021) *Percepción transformada del trabajo tras el covid-19* <https://acortar.link/SABDmp>
- El Economista, (23 de febrero de 2022) *Ansiedad y estrés marcan el regreso al trabajo presencial* <https://acortar.link/YCewaR>
- El empleo, (14 de enero de 2021) *¿Cuáles serán las nuevas formas de trabajo en las empresas para 2022?* <https://acortar.link/gCjEOD>
- El tiempo, (26 de octubre de 2021) *La mayoría de los jefes de hogar volvió a la oficina y rechaza el teletrabajo* <https://acortar.link/fy4AQE>
- Flores, J. (2020). *Estrés, Ansiedad y Depresión Durante y Postpandemia Covid-19 en Trabajadores: El Caso Ecuatoriano*. <https://acortar.link/I8xrX1>
- Galeano, M. E (2012) *Estrategias de investigación social Cualitativa*. La carreta Editores
- Hernández Ampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). MC Graw Hill
- Huaglad, (11 de octubre de 2021) *australia has a new wave of resignations in march next year, with the most people in ximo switching runways*. <https://acortar.link/eMvo2W>
- Infobae, (12 de marzo de 2022) *colombianos prefieren no volver al trabajo presencial por las dificultades de movilidad*. <https://acortar.link/tIw5rP>
- Llach, L, (2021, noviembre 27) *La Gran Renuncia: ¿puede llegar la revolución laboral de EE. UU a Europa?* <https://acortar.link/wccNw0>
- MacRae, I., & Sawatzky, R. (enero de 2020). *Remote working: Personality and performance research results*. Accessed <https://acortar.link/wccNw0>
- Médicos sin fronteras (11 de marzo de 2020) *¿Qué es una pandemia? ¿Cuál es la diferencia entre pandemia y epidemia?* <https://acortar.link/UsJcNx>
- Morales, L., Bonilla, L, Pulido, J., Florez, L, Lasso, F., Hermida, D & Pulido, K., (s.f) *Efectos de la pandemia por Covid-19 en el mercado laboral colombiano: identificando el impacto de las restricciones sectoriales a la movilidad. Parte 2: Efectos del mercado laboral. Banco de la república* <https://acortar.link/x1s4zO>
- Mouynes, E. (s.f) *Panamá en el centro del crecimiento regional pospandemia* <https://acortar.link/yDsTeY>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (s.f) *Coronavirus* <https://acortar.link/5kpa5>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (s.f) *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)* <https://acortar.link/HI42Cs>
- Reuters COVID-19 Tracker (15 de julio de 2022) <https://acortar.link/7qub4O>

- Salvia, A., Poy, S., Pla, L. (2022) *La sociedad argentina en la Pospandemia: Radiografía del impacto del Covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano*. 1° Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina
- Saunders, C. S., & Ahuja, M. K. (2006). *Are all distributed teams the same?: Differentiating between temporary and ongoing distributed teams*. *Small Group Research*, 37(6). <https://doi.org/10.1177/1046496406294323>
- Semana, (2021, diciembre 20) *El trabajo híbrido, flexible y los otros desafíos de las empresas para el 2022* <https://acortar.link/IsoFeS>
- Soto, T., Martínez, P., Zavala, G., Gutiérrez, F., (2021, s.f) *Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas para un nuevo marco de derechos* <https://acortar.link/CM7bL9>
- Valenzuela, F. (10 de agosto de 2022) *La gran renuncia: de qué se trata el fenómeno y ¿puede darse en España?* <https://acortar.link/judHjI>
- Weller, J. (2020) *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).