

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

Felipe Alzate Restrepo^a
Alejandra Guevara Jaramillo^b

Información del artículo

Recibido: 25/10/2022

Aceptado: 15/05/2023

Clasificación JEL:

C92, J20

Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY NC [<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>]

Enlace DOI

<https://doi.org/10.24142/rvc.n27a5>

Sugerencia de citación

• Alzate, F. & Guevara, A. (2023). Revisión descriptiva. Efectos del regreso a las oficinas luego de la no presencialidad en empleados americanos entre los años 2020 y el 2022. Revista Visión Contable, 27, pp. 85-103 <https://doi.org/10.24142/rvc.n27a5>

Descriptive review. Effects of the return to the offices after no face-to-face interaction on American employees between 2020 and 2022

Resumen

Este trabajo pretendió evidenciar los cambios en el ámbito laboral y los efectos que se han documentado en los trabajadores americanos en la postpandemia, a través de una investigación descriptiva, fundamentada en el análisis bibliográfico de diferentes estudios al respecto. Estos indicaron que, parte de los efectos que se dieron en países americanos, estuvieron ligados con su actualidad económica antes de la pandemia. Ninguno propuso un análisis profundo frente a los efectos psicológicos que vivieron los empleados. Uno de los fenómenos documentado fue la gran renuncia que visibilizó la crisis laboral y las expectativas que tenían las personas frente a las formas de emplearse. Debido a esto, las empresas vieron la necesidad de considerar alternativas de trabajo flexible para responder a la resignificación del balance entre vida personal-vida laboral. Adicionalmente, la gran renuncia parece encubrir un reto de salud mental como secuela de la pandemia que sigue vigente.

Palabras clave

Nuevas modalidades de trabajo, efectos postpandemia, gran renuncia, trabajadores americanos.

Abstract

This article sought to present the changes in the workplace and the effects the return to the office had on American workers, which have been documented in the post-pandemic, through a descriptive investigation based on the bibliographic analysis of different studies on the matter. This work evidenced that some of the effects in different American countries were linked to their economic situation before the pandemic; moreover, there is no in-depth analysis of the psychological effects it could have had on the American employees. The first phenomenon documented was the great resignation that started in the United States and spread worldwide. This phenomenon explained the labor crisis and the expectations that people had regarding the ways of being employed. Because of this, companies saw the need to consider flexible work alternatives as people have given new meaning to their personal-work life balance. Additionally, the great resignation appears to cover up a mental health challenge in the aftermath of the pandemic.

Keywords

New ways of working, post-pandemic effects, The Great Resignation, American workers.

^a Profesor de la Universidad de Antioquia. Correo electrónico: andres.alzater@udea.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6793-6247>

^b Esp. estudiante de la Universidad de Antioquia. Correo electrónico: alejag.j94@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-4804-2386>

Introducción

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

En el año 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 por el hecho de sentir inseguridad frente a los temas de salud o por la falta de garantías frente al trabajo remoto, sin embargo, estudios hechos alrededor del tema, indicaron que las formas de trabajar cambiaron, y hoy los trabajadores y los jefes lo saben. “Las cifras de renunciaciones fueron generalmente constantes a lo largo del 2021, cuando en promedio casi 4 millones de personas dejaron sus trabajos cada mes” (Morgan, 2022, s.p.). Este comportamiento se ha venido extendiendo en el tiempo y en el espacio: “una encuesta de PWC de más de 52 mil trabajadores en 44 países mostró que una quinta parte planea dejar su trabajo el próximo año” (Morgan, 2022, s.p.), poniendo en evidencia que la crisis mundial permitió hacer un cambio en las prioridades de las personas frente a las posibilidades de estar empleadas.

El aislamiento provocado por la pandemia dio apertura a un nuevo pensamiento frente a la priorización de tiempo con la familia y de espacios de crecimiento personal, lo que ha permitido que las personas busquen otras formas de tener ingresos económicos sin la inversión de un mayor esfuerzo, sin embargo, aunque este fue un fenómeno impulsado por la pandemia, esta no fue la única causa. Sin conocer el detonante exacto, se afirma 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). Jerónimo Maillo (como se citó en Llach, 2021), 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 dio debido al interés de las personas de ponerse en primer plano, cuestionando la prioridad del rol de trabajadores.

A pesar de que este fenómeno se encuentra presente en muchos territorios, no se ha dado a gran escala, como en Estados Unidos. Por ejemplo, según datos del Ministerio de Seguridad Social en Francia, la cifra de población activa laboralmente ascendió 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 disminuyó. Para Raymond Torres, director de Coyuntura y Economía Internacional de Funcas, las cifras ponen en evidencia que lo sucedido en Europa no es una gran dimensión sino una reconsideración del trabajo (Torres, s.f., como se citó en Llach, 2021).

En Australia, especialmente en las ciudades de Melbourne y Sídney, la gran ola de renunciaciones se proyectaba a partir de marzo de 2022, ya que 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”, indicó McLinder (s.f., como se citó en Huaglad, 2021), evidenciando que la población mundial había puesto sus intereses más allá del ámbito del trabajo remunerado.

En México, una encuesta realizada por Terapify indicó que los mayores temores de las personas frente al regreso a las oficinas eran el miedo al contagio de la COVID-19, al desempleo y a la inestabilidad laboral, sobre todo, lo que más les preocupa a los ciudadanos mexicanos eran los tiempos invertidos en transporte y las jornadas extendidas de trabajo (Toche, 2022).

En Colombia, en el 2020, según el estudio sobre penetración y percepción del teletrabajo, presentado en 2021 por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), 209 173 empleados se convirtieron en teletrabajadores, lo que significó un incremento del 71 % con respecto a 2018 (Canal Institucional, 2022). 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 Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), más del 80 % de las empresas volvió a la presencialidad en el 2022, sin embargo, un estudio hecho por SINNETIC concluyó que los colombianos no querían volver al trabajo presencial para no enfrentarse a las dificultades de movilidad.

La percepción de agilidad de la movilidad se ha afectado si comparamos enero 2022 versus el mismo periodo del 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. (Infobae, 2022)

Lo anterior, evidencia que una de las situaciones que genera malestar frente al regreso a la presencialidad es el tiempo invertido en movilidad, asunto que se evitaba gracias al trabajo en casa.

Es importante aclarar que gran parte de la masa de empleos en nuestro país está dada bajo líneas de producción, las cuales no son susceptibles al trabajo remoto. Según una encuesta publicada por el DANE, el 54.9 % de los jefes de hogar manifestó que sus labores no pueden ser ejecutadas desde casa; también identificó que las ciudades de Colombia donde hay más teletrabajadores son Bogotá con un 15.1 %, Cartagena con un 13.6 % y Tunja con 10.6 %.

Una cifra que llamó la atención en dicha encuesta es que la experiencia del trabajo remoto para la mayoría de los jefes de hogar (hombres) no fue del todo satisfactoria, pues un poco más de 53 entre 100 consultados manifestaron no querer retornar nunca a esa modalidad laboral una vez se superara la pandemia y, aunque no se conoce el motivo exacto del malestar con la modalidad del trabajo, un 19 % estaría dispuesto a trabajar unos cinco días a la semana en dicha modalidad, mientras que cerca del 10.5 % lo haría muy de vez en cuando (El Tiempo, 2021), sin embargo, una información importante para agregar es que los hombres seguían teniendo una ventaja laboral frente a las mujeres, quienes continúan en una proporción más alta dedicadas 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” (Revista Semana, 2021, s.p.).

En Colombia existen algunos casos de éxito en la ejecución del teletrabajo antes de la pandemia, por ejemplo, Servicios Nutresa comenzó a implementar

esta modalidad 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, considerados como teletrabajadores, es el ahorro de tiempo de movilidad, que pueden invertir con su familia o en otras actividades personales (MinTIC, 2016).

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, la pregunta que se plantea alrededor de esta implementación tiene que ver con ¿cuáles han sido los efectos del regreso al trabajo postpandemia para los trabajadores americanos?

Fundamentación teórica

Para continuar por el recorrido histórico frente a las nuevas modalidades de trabajo que trajo consigo la pandemia, es necesario definir algunos conceptos que facilitarán la comprensión de esta investigación.

En primer lugar, debe hacerse una diferenciación conceptual frente a la nominación de la enfermedad. En este sentido, 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 y, si un brote epidémico afecta a regiones geográficas extensas (por ejemplo, varios continentes), se cataloga como pandemia (Médicos Sin Fronteras, 2020), tal como la COVID-19.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la enfermedad por coronavirus es infecciosa y fue causada por el virus SARS-CoV-2, 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 (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020) y, según la última actualización del 15 de julio de 2022 frente a dicha enfermedad, en el país hubo más de seis millones de contagios y más de 140 mil muertes relacionadas con el virus (Reuters Covid-19 Tracker, 2022).

Debido a este incremento de contagios y a la tasa de mortalidad se adoptaron nuevas maneras de ejecutar labores. En este sentido, el 17 de marzo de 2020 el Ministerio del Trabajo (2020) expidió la Circular 021 de 2020 en la cual dictó medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de

contención de la COVID-19 y la declaración de emergencia sanitaria. En esta, también se nombraron mecanismos o alternativas para dar continuidad a las empresas en sus labores y salvaguardar la salud de los colombianos.

La Ley 352 del 2020 definió el trabajo en casa como la habilitación de un trabajador, 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 (Congreso de la República de Colombia, 2020), 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 (Deloitte, 2020).

Al hacer un recorrido en las nuevas modalidades de trabajo, aparece también el término trabajo distribuido que, según Cramton (2001, como se citó en Saunders y Ahuja, 2006), es definido como la modalidad en la cual un grupo de personas lleva a cabo tareas interdependientes en diferentes ubicaciones, apoyado por medios tecnológicos, lo que rompe los límites del tiempo y de la ubicación.

Otro de los términos que han aparecido y tomado fuerza durante esta pandemia es el de trabajo remoto, según Remote Year™, este se refiere al que realizan personas por fuera del entorno laboral y que no exige de su presencia para el desarrollo de sus funciones (MacRae y Sawatzky, 2020).

En Colombia, en el Decreto 2663 de 1950, se incluyó el término de trabajo a domicilio comprendido como un “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” (Presidencia de la República de Colombia, 1950, art. 90). Este 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, y que se lleve a cabo la prestación de un bien y servicio, de acuerdo a lo acordado con el empleador.

La COVID-19 ha marcado un antes y un después frente las modalidades de trabajo y la percepción de este, es en este contexto que emergió la gran renuncia, “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” (El Cronista, 2022, s.p.). Se refiere a un patrón comportamental

en el que 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, quien lo 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 ella, 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 del 2022 (Cox, 2022).

Durante estos meses de pandemia, en donde los trabajadores se dieron cuenta de que podían ejecutar sus trabajos desde casa y tener el control de su tiempo, han podido disfrutar de la libertad de distribuir sus actividades personales y laborales, por esta razón, 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. Según un informe de Microsoft, el 46 % de las personas probablemente cambió de residencia porque podía teletrabajar y ejercer su trabajo desde cualquier parte del mundo (Cox, 2022). En este sentido, la expectativa de regresar a las oficinas fue uno de los detonantes de las renunciaciones.

Durante el año 2021, se vivió de manera paulatina el regreso a la presencialidad en las actividades laborales con el fin de reactivar la economía a nivel mundial, sin embargo, esto 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, a través de la aplicación de la Escala Sintomática de Estrés de Seppo Aro y la Escala de depresión y ansiedad de Beck (Flores, 2020). La recopilación de los resultados indicó la presencia de estados de ansiedad, depresión y sintomatologías relacionadas con el estrés.

Sumado a esto, Ecuador cuenta con una complicada realidad en la economía, no solo por causa de las contracciones externas económicas actuales, sino también como 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 y Alvarado, 2020), situación que se acentuó 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 aumentó su probabilidad de aparición (Flores, 2020, p. 10). En el caso de la depresión, esta enfermedad en el ámbito laboral representa baja de productividad, absentismo laboral, incremento de accidentes laborales y de utilización de los servicios de salud, y jubilación anticipada (Flores, 2020). Por su parte, los trastornos de ansiedad son un grupo de enfermedades caracterizado por la existencia de preocupación o temor excesivo y 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 el caso de la pandemia.

En Chile, a partir de un estudio realizado para analizar los efectos post-pandemia en la modalidad de teletrabajo, se logró identificar que esta tiene aspectos positivos y negativos. Frente a los primeros se mencionan el ahorro en transporte, una mayor flexibilidad laboral y una mejor conciliación trabajo-familia; y respecto a los segundos se encuentran la pérdida de espacios de colaboración laboral y el aislamiento profesional (Soto, Martínez, Zavala, Gutiérrez, 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 como cuidadoras durante los largos periodos de confinamiento, lo que ha incrementado su exposición a problemáticas como violencia doméstica y abuso sexual. De manera específica en Panamá, aunque la problemática permeó a toda la población, afectó de manera diferenciada a las mujeres ya que se evidenció una disminución en las posibilidades de empleo para ellas (Mouynes, s.f.).

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

En Colombia, de manera particular, un estudio hecho por SINNETIC destaca que, ante la posibilidad de volver a trabajar de manera presencial, un alto porcentaje de colombianos manifestó inconformidad ya que las dificultades en la movilidad hacen que la intención de volver a trabajar de manera presencial disminuyera (Infobae, 2022).

Frente a los hallazgos o estudios que describen las percepciones sobre el regreso al trabajo o el manejo de las situaciones laborales bajo las nuevas modalidades de trabajo, en Seguros Sura se generó un blog para hablar sobre la percepción transformada en la postpandemia respecto a estos asuntos, 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, habían cambiado. Este fenómeno denominado trabajo diluido 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, dicho trabajo trae consigo consecuencias como la dificultad de crear sentido de comunidad, ser una empresa o tener trabajadores resilientes y la dilución de las otras esferas de la vida. Para esto, es necesario que las empresas empiecen a preguntarse sobre las nuevas formas de construir cultura organizacional (Seguros Sura, 2021).

Otros estudios que indican el declive económico que se tuvo debido a las restricciones en pro del cuidado de la salud, presentan varios hallazgos que permiten entender la magnitud del impacto de la crisis sanitaria en el empleo. A través de varios ejercicios econométricos y usando la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), se identificó que las restricciones de movilidad tuvieron una incidencia directa en la pérdida de empleos durante los primeros meses de la pandemia —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 por el choque macroeconómico que sufrió la economía a nivel mundial; el temor al contagio que indujo la reducción del consumo y el aumento del ahorro; la incertidumbre que afectó el panorama de inversión y los efectos indirectos de las restricciones de movilidad (Morales *et al.*, 2020).

Es importante enmarcar que no todos los países de América indagados como Canadá, Brasil, Bolivia, Guatemala, Uruguay, Paraguay, Venezuela, República 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 que poseen datos desde 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 de 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 ese contexto surgió el Proyecto de Ley 191 de 2021 que tuvo como enfoque la mediación de la vida laboral y familiar como política de pleno empleo, equidad y corresponsabilidad social en las tareas de cuidado en el ambiente familiar, y el reconocimiento a las empresas que fueran familiarmente responsables (EFR) (Congreso de la República de Colombia, 2021, art. 2). Las medidas que plantean para dicha conciliación son flexibilidad en los horarios y lugares 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.

Luego, con el fin de fomentar el descanso y la debida desconexión a las jornadas laborales, se expidió 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 o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral (Congreso de la República de Colombia, 2022, art. 1).

Frente a la habilitación del trabajo en casa o trabajos digitales y el aseguramiento de las medidas adecuadas, se emitió 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.

El Proyecto de Ley 246 del 2020 buscó 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. Finalmente, la Ley 037 de 2020 tuvo como objeto establecer de forma permanente el auxilio de conectividad creado por el Decreto 771 que dispone medidas para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica decretado en todo el territorio nacional.

Método

Alineado con el objetivo de esta investigación y la información que pretende recolectar, la indagación realizada es de carácter cualitativo y se utilizó la metodología de investigación documental, con la que se buscó explorar cuáles han sido los efectos en los trabajadores luego del regreso al trabajo postpandemia, identificando los mayores cambios y las modificaciones en la normatividad colombiana frente a las 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, análisis e interpretación de la información.

Dichas investigaciones pueden agruparse según intencionalidad —planteadas con el objetivo de registrar acontecimientos sociales— o su naturaleza —pueden ser documentos escritos, privados, prensa, textos literarios, material visual y audiovisual—.

Este análisis documental se propone con intencionalidad, ya que busca hacer un registro de los acontecimientos sociales en los países de América con el fin de indagar por los efectos postpandemia en trabajadores y los cambios en la normatividad que se encuentra vigente.

Para esta investigación, se empleó 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 la información necesaria (Galeano, 2012).

Las fuentes son clasificadas en primarias, secundarias o terciarias (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista, 2010). Las primarias son todas las leyes o proyectos de ley que fueron publicados por los países de interés, además de los comunicados de opinión pública a través de revistas, libros o periódicos sobre el estado actual del virus; y como fuentes secundarias se tomaron discusiones, artículos o apartados encontrados en el proceso de referenciación en buscadores o bases de datos bibliográficas.

La búsqueda de la información se hizo 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 los patrones que permitieran la construcción de conceptos.

Además, se realizaron búsquedas en bases de datos como SciELO, Dialnet, repositorio institucional de las universidades UNIMINUTO y Javeriana.

Para obtener la información requerida, dentro de los criterios de búsqueda de información en las bases de datos bibliográficas, se emplearon 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. Esta búsqueda arrojó más de 33 mil apariciones en las diferentes fuentes, 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 llevó a cabo el análisis de contenido.

Interpretación

A partir de lo sucedido en la pandemia, las empresas americanas se dieron a la tarea 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 necesaria la modificación de normatividades y la creación de otras con el fin de reglamentar dicha realidad, así, se crearon mecanismos o alternativas para dar continuidad a las empresas en sus labores y salvaguardar la salud de los colombianos. En esta línea, se emitió la Ley 352 del 2020 que buscó reglamentar el trabajo en casa y los deberes y derechos de los trabajadores y de las empresas.

La situación económica presentada a nivel mundial y los altos periodos de confinamiento permitieron 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 llevó a la escases del talento humano a nivel mundial. El deterioro del ámbito tradicional laboral y 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, las personas no quisieran

volver a trabajar de manera presencial para no enfrentarse a dichas problemáticas (Infobae, 2022), lo que ha ocasionado que se prefieran los trabajos que no impliquen presencialidad total, sin embargo, cuando se piensa en la mano de obra, estas labores, por la naturaleza del rol, la exigen, llevando a que las personas 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 renuncias 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 fueron evidentes las activaciones en ciertos sectores económicos.

Ecuador es el único país de América que investigó y se refirió a la presencia de situaciones emocionales frente a la percepción de las personas sobre la pandemia; diferente a Chile, Argentina, Panamá y Colombia que se enfocaron en las generalidades económicas y condiciones 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 percibieron 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 señalando las dificultades en el transporte como una de las condiciones para no volver a la presencialidad.

En Panamá se hizo referencia a los problemas de género, especialmente la presencia de desigualdad vivida por las mujeres frente a la apertura de posibilidades de empleo, pero también en lo relativo a las condiciones emocionales y económicas a las cuales estuvieron expuestas durante el tiempo de confinamiento. En Argentina, por su parte, hubo una preocupación por la desigualdad social y, aunque no se investigó directamente frente a situaciones de género, se evidenciaron, al igual que Panamá, condiciones no equitativas frente a la situación económica y las posibilidades de empleo.

Por esto, referirse a un factor similar en todo el continente es difícil ya que, aunque se evidencian 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 a la pandemia.

Conclusiones

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

Sumado a lo anterior, aunque no se ha profundizado en los hallazgos frente al fenómeno de la gran renuncia, se puede deducir que dicha ola estuvo influida por problemáticas de salud mental, aunque los acercamientos y análisis alrededor de este hayan sido con un enfoque económico y no psicológico.

Frente a los énfasis que se dieron en algunos países en América, se puede 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.

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 que no se han investigado y que se 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 cómo esta puede afectar la productividad de los empleados.

Referencias

- Arévalo, María Inés y Alvarado López, María Raquel (2020). Posibles medidas de política económica en el contexto actual y post Covid-19: caso Ecuador. *Sur Academia: Revista académica-investigativa de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa*, 7(14). Loja: Universidad Nacional de la Loja. pp. 59-73. <https://doi.org/10.54753/suracademia.v7i14.727>
- Canal Institucional (2022). *¿Por qué el 89 % de los colombianos ya está trabajando presencialmente?* Encontrado en: <https://www.canalinstitucional.tv/colombianos-trabajan-mas-presencial-virtual-porque> [Consultado en julio de 2022].
- Congreso de la República Colombia (2020). *Ley 352 de 2020*. Encontrado en: <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2020-2021/2122-proyecto-de-ley-352-de-2020> [Consultado en julio de 2022].
- Congreso de la República de Colombia (2021). *Proyecto de Ley 191 de 2021*. Encontrado en: <https://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2021-2022/2406-proyecto-de-ley-191-de-2021> [Consultado en julio de 2022].
- Congreso de la República de Colombia (2022). *Ley 2191 de 2022*. Encontrado en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586> [Consultado en julio de 2022].
- Cox, Alistair (2022). 'La Gran Renuncia': ¿por qué tantos profesionales se están planteando dejar su trabajo? Encontrado en: <https://www.hays.es/blog/insights/la-gran-renuncia> [Consultado en septiembre de 2022].
- Deloitte (2020). *Análisis laboral*. Encontrado en: <https://www2.deloitte.com/co/es/pages/legal/articles/2020-marzo-4ta-semana-laboral.html> [Consultado en agosto de 2022].
- El Cronista (2022). *Qué es la "gran renuncia": el movimiento postpandemia que revoluciona el mundo laboral*. Encontrado en: <https://www.cronista.com/informacion-gral/que-es-la-gran-renuncia-el-movimiento-pospandemia-que-revoluciona-el-mundo-laboral/> [Consultado en julio de 2022].
- El Tiempo (2021). *La mayoría de jefes de hogar volvió a la oficina y rechaza el teletrabajo*. Encontrado en: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/por-que-los-colombianos-ya-no-quieren-vol->

- ver-al-teletrabajo-627817 [Consultado en julio de 2022].
- Flores, Juan Carlos (2020). Estrés, ansiedad y depresión durante y postpandemia Covid-19 en trabajadores: el caso ecuatoriano. *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 2(2). Politécnico Gran Colombiano. pp. 17-21. <https://doi.org/10.15765/gsst.v2i2.2107>
- Galeano, María Eumelia (2012). *Estrategias de investigación social cualitativa*. Medellín: La Carreta Editores.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: McGraw Hill.
- Huaglad (2021). *Australia has a new wave of resignations in march next year, with the most people in ximo switching runways*. Enocntrado en: <https://www.huaglad.com/es/aunews/20211101/451732.html> [Consultado en septiembre de 2022].
- Infobae (2022). *Colombianos prefieren no volver al trabajo presencial por las dificultades de movilidad*. Encontrado en: <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/03/14/colombianos-preferen-no-volver-al-trabajo-presencial-por-las-dificultades-de-movilidad/> [Consultado en julio de 2022].
- Llach, Laura (2021). *La Gran Renuncia: ¿puede llegar la revolución laboral de EE. UU a Europa?* Encontrado en: <https://es.euronews.com/next/2021/11/25/la-gran-renuncia-puede-llegar-la-revolucion-laboral-de-ee-uu-a-europa> [Consultado en agosto de 2022].
- MacRae, Ian y Sawatzky, Roberta (2020). *Remote working: Personality and performance research results*. Encontrado en: <https://static1.squarespace.com/static/5b045109c258b4052b14cd0d/t/5e28792a6b8c1a130743bec1/1579710768235/Remote+Working+-+Personality+and+Performance+Research+Results.pdf> [Consultado en julio de 2022].
- Médicos Sin Fronteras (2020). *¿Qué es una pandemia? ¿Cuál es la diferencia entre pandemia y epidemia?* Encontrado en: <https://www.msf.org.ar/actualidad/que-una-pandemiacual-la-diferencia-pandemia-y-epidemia> [Consultado en septiembre de 2022].
- Ministerio de Salud y Protección Social (2020). *Colombia confirma su primer caso de COVID-19*. Encontrado en: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/>

Colombia-confirma-su-primercaso-de-COVID-19.aspx [Consultado en agosto de 2022].

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2016). *Caso de éxito. Teletrabajo en Servicios Nutresa* Encontrado en: <https://www.youtube.com/watch?v=4APutla6zHM> [Consultado en julio de 2022].

Ministerio del Trabajo (2020). *Circular 0021 del 2020. Medidas de protección al empleado con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y la declaración de emergencia sanitaria*. Encontrado en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596> [Consultado en agosto de 2022].
Morales, Leonardo; Bonilla, Leonardo; Pulido, José; Florez, Luz; Lasso, Francisco; Hermida, Didier y Pulido, Karen (2020). *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. Encontrado en: <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10313/4.%20Efectos%20de%20la%20>

[pandemia%20por%20Covid-19%20en%20el%20mercado%20laboral%20colombiano.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10313/4.%20Efectos%20de%20la%20pandemia%20por%20Covid-19%20en%20el%20mercado%20laboral%20colombiano.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Consultado en septiembre de 2022].

Morgan, Kate (2022). Why workers just won't stop quitting. *BBC*. Encontrado en: <https://www.bbc.com/worklife/article/20220817-why-workers-just-wont-stop-quitting> [Consultado en agosto de 2022].

Mouynes, Eryka (s.f.). *Panamá en el centro del crecimiento regional pospandemia* Encontrado en: <https://www.somosiberoamerica.org/wp-content/uploads/2022/10/CAP2-ERYKA-MOYNES.pdf> [Consultado en agosto de 2022].

Organización Mundial de la Salud - OMS (s.f.). *Coronavirus*. Encontrado en: https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1 [Consultado en septiembre de 2022].

Organización Mundial de la Salud - OMS (s.f.). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)* Encontrado en: <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019#:~:text=En%20este%20sitio%20web%20se,31%20de%20diciembre%20de%202019> [Consultado en julio de 2022].

- Presidencia de la República de Colombia (1950). Decreto 2663 de 1950. Bogotá: Diario Oficial de Colombia. Encontrado en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/Decreto-2663-de-1950.pdf> [Consultado en septiembre de 2022].
- Reuters COVID-19 Tracker (2022). *Colombia*. Encontrado en: <https://graphics.reuters.com/world-coronavirus-tracker-and-maps/es/countries-and-territories/colombia/> [Consultado en julio de 2022].
- Revista Semana (2021). *El trabajo híbrido, flexible y los otros desafíos de las empresas para el 2022*. Encontrado en: <https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/el-trabajo-hibrido-flexible-y-los-otros-desafios-de-las-empresas-para-el-2022/202127/> [Consultado en agosto de 2022].
- Salvia, Agustín; Poy, Santiago y Pla, Jérica Lorena (comp.) (2022). *La sociedad argentina en la pospandemia: radiografía del impacto del Covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo XXI Editores, CLACSO.
- Saunders, Carol y Ahuja, Manju (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>
- Seguros Sura (2021). *Percepción transformada del trabajo tras el covid-19*. Encontrado en: <https://segurosura.com/co/blog/empresas/percepcion-transformada-del-trabajo-tras-el-covid-19/> [Consultado en agosto de 2022].
- Soto, Tomás; Martínez, Pamela; Zavala, Gloria y Gutiérrez, Francisca (2021). *Tensiones del teletrabajo post pandemia: desafíos y propuestas para un nuevo marco de derechos*. Santiago: Universidad de Chile. Encontrado en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/183815/Tensiones-de-teletrabajo-postpandemia.pdf?sequence=1> [Consultado en septiembre de 2022].
- Toche, Nelly (2022). Ansiedad y estrés marcan el regreso al trabajo presencial. *El Economista*. Encontrado en: <https://www.eleconomista.com.mx/arteseideas/Ansiedad-y-estres-marcan-el-regreso-al-trabajo-presencial-20220223-0006.html> [Consultado en julio de 2022].
- Valenzuela, Felipe (2022). *La gran renuncia: de qué se trata el fenómeno y ¿puede darse en España?*

Encontrado en: <https://factorialhr.es/blog/la-gran-renuncia-espana/#:~:text=no%20pueden%20sumplir.-,Qu%C3%A9%20consecuencias%20trae%20la%20gran%20renuncia,donde%20se%20extiende%20este%20fen%C3%B3meno> [Consultado en septiembre de 2022].

Weller, Jürgen (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documentos de proyectos*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).