

El teletrabajo desde la perspectiva del bienestar económico; evidencias post covid-19, Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, febrero 2021

Teleworking from the perspective of economic well-being; post-covid-19 evidence, State Distance University of Costa Rica, February 2021

¹Mag. Rosa María Vindas Chaves, ²DR. Grebin Villegas Barahona

investigadora PROIFED y REDIC UNED CR 1.

rvindas@uned.ac.cr

investigador UNED CR 2.

gvillegas@uned.ac.cr

Recibido: 5/5/2021; **Aprobado:** 30/5/2021.

Resumen

El trabajo de investigación que se presenta, tiene por objetivo demostrar que el teletrabajo genera una serie de ahorros y evidencia una mejor calidad de vida para quienes trabajan en esta modalidad laboral desde su hogar, siendo por ende un indicador que puede llegar a asumirse como una variable para demostrar el bienestar económico de un país. Para realizar esta investigación se utilizó un enfoque mixto y el documental. El alcance es exploratorio y descriptivo debido a que se presenta la realidad del teletrabajo en la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica (UNED). Para esto se apli-

Abstract

The research work that is presented aims to demonstrate that telework generates a series of savings and shows a better quality of life for those who work in this work modality from home, thus being an indicator that can be assumed as a variable to demonstrate the economic well-being of a country. To carry out this research, a mixed approach was used, and the documentary. The scope is exploratory and descriptive because the reality of teleworking is presented at the State Distance University of Costa Rica (UNED). For this, a survey is applied in February 2021 to

ca una encuesta en febrero del 2021 a la población teletrabajadora. Uniendo los datos teóricos y los resultados de la investigación, se llega a concluir que existe una mejora evidente en la calidad de vida de quienes participaron en el programa de teletrabajo o trabajo desde el hogar. Se evidencia cómo el trabajo desde el hogar le generó a los funcionarios una mayor posibilidad de consumo, producto de las medidas laborales aplicadas en la universidad como respuesta a la pandemia contra el COVID-2019. Para teletrabajar el país debe contar, con una infraestructura tecnológica adecuada, con personas con un nivel de conocimiento considerable de virtualidad, y con competencias que les habilite aplicar esta modalidad laboral. Esto permite llegar a la conclusión, de que por las características que requiere una sociedad, para aplicar el teletrabajo, la cantidad de teletrabajadores con que cuenta un país, se podrá considerar dentro de los indicadores de bienestar económico del mismo.

Palabras Clave: Teletrabajo, Bienestar Económico, Calidad de Vida, Crecimiento Económico.

the teleworker population. Uniting the theoretical data and the results of the research, it is concluded that there is an evident improvement in the quality of life of those who participated in the telework or work from home program, it is evident how work from home generated officials a greater possibility of consumption, as a result of the labor measures applied at the university in response to the pandemic against COVID-2019. To telework, the country must have an adequate technological infrastructure, with people with a considerable level of knowledge of virtuality, and with skills that enable them to apply this work modality, allows us to reach the conclusion that due to the characteristics that a society requires, To apply teleworking, the number of teleworkers that a country has can be considered within the indicators of its economic well-being.

Key Words: Telecommuting, Economic Well-being, Quality of Life, Economic Growth.



El teletrabajo desde la perspectiva del bienestar económico; evidencias post covid-19, Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, febrero 2021 está distribuido bajo una Licencia Creative Commons Atribución-nocomercial-sin-derivadas 4.0 Internacional

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo como una modalidad laboral en la que el trabajo se ejecuta en el hogar, se aplica por primera vez en Estados Unidos en la compañía IBM en el año 1973 (Diazgranados, s.f.); pero el concepto de esta modalidad se le acredita al ingeniero Jack Nilles en Estados Unidos, quien desde inicios de los años 70 para evitar los gastos y tiempo de traslado al lugar de trabajo, inicialmente con el propósito de lograr un ahorro en los hidrocarburos y evitar afectaciones al medio ambiente, empieza a promover la idea de por qué no enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo. (Berthiaume, 2020).

En el caso específico de la UNED, el teletrabajo se puede remontar al 2006, cuando se genera un plan piloto, que recomienda su aplicación (Vindas Chaves, Oviedo Vega, Alvarado Castillo, Cantero Acosta, & Parra Carrillo, 2008). El mismo es impulsado por la jefatura de Recursos Humanos que forma parte de esta comisión, que desde su ingreso a la institución lo propone como uno de los proyectos para su gestión con el nombre de Telemática Laboral, estableciéndolo como la propuesta principal de su gestión (Vindas Chaves R. , 2007) “1.Sistematización de los trabajos operativos e integración de los sistemas actualmente existentes, desarrollar los mismos mediante el sistema de módulos. Impulsando una nueva modalidad de trabajo, la telemática laboral.”(p.12)

A lo largo de este medio siglo, el tema del teletrabajo ha ido evolucionando, vinculando los beneficios que se le pueden atribuir al mismo con diferentes dimensiones que han dado la base para una serie de investigaciones, principalmente en lo relacionado con la productividad, la reducción en gastos, en tiempo de desplazamiento, trasporte y efectos positivos en salud, que en su mayoría mejoran la calidad de vida de las personas que trabajan en esta modalidad laboral desde su hogar como parte de la fuerza laboral y la sociedad.

En la actualidad, diferentes estudios, al igual que el que aquí se presenta, han demostrado las bondades del teletrabajo en materia de la calidad de vida; pero a diferencia de este estudio, ninguna investigación a la fecha ha hondado en las implicaciones que tiene el teletrabajo en el ingreso real, las posibilidades de consumo, crecimiento económico y por ende en el bienestar económico del país, que aplica esta modalidad laboral.

El objetivo del presente estudio es precisamente demostrar cómo con la aplicación del teletrabajo en un grupo de funcionarios que cambian a esta modalidad laboral después de haber trabajado de manera presencial, se evidencian una serie de ahorros, y efectos positivos en la salud que tienen como consecuencia una mejora en su calidad de vida, en su ingreso disponible y por ende en las posibilidades de consumo de los teletrabajadores.

Siendo la calidad de vida, el ingreso disponible y la mayor posibilidad de consumo elementos pilares del bienestar económico, se pretende evidenciar cómo el número de teletrabajadores que tenga un país, sirve de referencia como un indicador de mayor bienestar económico en el mismo.

En la última década, dentro de las referencias a este respecto encontramos en las conclusiones del trabajo que (Camacho & Higuera, 2013) menciona: “se ha explorado la relación recursiva encontrada entre la productividad y la calidad de vida laboral que hacen del teletrabajo una opción interesante de desarrollo organizacional en mercados globalizados” (p.114). Hay estudios de las ventajas y desventajas del teletrabajo, ¿cómo? este presenta desafíos para el gobierno, la empresa y el mismo teletrabajador, quien debe contar con autodisciplina, manejo del tiempo y el autocuidado en lo físico y mental (Suárez Barros, 2016). A su vez se han analizado dimensiones de la productividad y de la calidad de vida, para poder determinar que tanto se ven afectadas por otras variables (Peralta Brenes, 2016). Aparte del aumento en la productividad, se ha evidenciado que con esta modalidad laboral se logra una reducción en los costos de las organizaciones, se logra una disminución del ausentismo laboral, aspectos que implican beneficios económicos para la organización. (Ortega Vargas, 2017).

Otra dimensión muy importante desde la que se ha estudiado el teletrabajo ha

sido el impacto que el mismo tiene en el medio ambiente, siendo los estudios de este aspecto positivo, como otro elemento que se agrega a la mejora que el mismo aporta la calidad de vida. (Club de Investigación Tecnológica, 2013).

El teletrabajo, para su aplicación, requiere una serie de condiciones en la economía, en materia de educación, infraestructura tecnológica, y genera cambios de paradigmas, brindando una mayor eficiencia en la economía tal y como se indica en el: (Centro Internacional para el desarrollo del Teletrabajo, 2017)

Las tecnologías digitales promueven nuevos paradigmas de gestión, como es el caso del teletrabajo que desplaza el presencialismo, el uso del papel, la disminución de traslados promoviendo mayor eficiencia, transparencia, trabajo en tiempo real, una práctica laboral más orientada hacia objetivos y más autónoma a través de las TIC. Lo anterior crea brechas dentro de las organizaciones en la velocidad de respuesta ante estos cambios del entorno (p.68).

Con la pandemia del COVID, se aborda este tema desde la perspectiva de cómo ahora, que la conectividad se permite desde un computador, tablet o celular, por medio del teletrabajo, esto puede colaborar para el trabajo en América Latina y el Caribe (Banco Interamericano de Desarrollo BID, 2020) con lo que se puede luchar contra el desempleo.

Si bien hay temas de las implicaciones del teletrabajo, como los de la mejora en la

calidad de vida, la productividad y como puede colaborar con la disminución del desempleo, han sido objeto de estudio, a la fecha hay algunos aspectos que no se han explorado. Temas que tienen que ver con el ingreso real de los teletrabajadores, que de conformidad a los ahorros que se pueden evidenciar por trabajar desde la casa se demostrarán en el presente estudio, el estado de la accesibilidad de los teletrabajadores, que, unidos a la mejora en cuanto a la salud, la calidad de vida, a la vez, están directamente en correlación con el bienestar económico de un país y es precisamente esta dimensión, la que se plantea iniciar con esta investigación.

Con este estudio se concluye, que el número de teletrabajadores que reporte una economía, se podrá usar como un indicador complementario de bienestar económico de la misma.

DESARROLLO

Metodología

Este estudio tuvo un alcance exploratorio. Se pretendía inicialmente generar los datos cuantitativos de los efectos del COVID-19, en la población de la UNED como producto de haber cambiado de forma repentina de una modalidad presencial, a una modalidad de trabajo desde el hogar, de forma masiva, como complemento al programa de teletrabajo que ya existía en la institución. Por la respuesta que se tiene del censo y la riqueza de la información, se ve la

oportunidad de aplicar desde la ciencias analógicas y constructivistas, la relación entre esta modalidad laboral y los elementos que teóricamente se han definido para alcanzar el bienestar económico de un país.

Población de estudio: Total de funcionarios que han participado de la modalidad de trabajo en casa o del sistema formal de teletrabajo de la UNED de Costa Rica.

Tipo de estudio: Estudio cuantitativo bajo la modalidad de censo.

Tamaño de la población: 1457 funcionarios de la UNED, que fueron atendidos según el plan de contingencia para que trabajaran en casa o la modalidad formal del teletrabajo, para febrero 2021 el total de la planilla ascendía 3075 colaboradores,

Técnica de Recolección: Se utilizó un cuestionario estructurado en seis secciones que permitió evaluar los objetivos de esta investigación. Se envió un enlace en la plataforma Limesurvey para ser contestado en línea. El nivel de medición de las características son tipo Likert, las principales características fueron de razón relacionadas con los montos del gasto, el ahorro y la conectividad. La escala utilizada para medir el estado de salud mental fue de 0 a 10 y presenta un nivel de confiabilidad Alpha de Cronbach de 0.82.

Referencia conceptual

El teletrabajo, se define según el artículo 3 de la ley vigente de su creación en

Costa Rica como (Asamblea Legislativa, 2019):

a) Modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo. (p.2)

Esta modalidad laboral se fundamenta en el uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación, de las facilidades de acceso a la Internet para llevar a cabo tareas, asignaciones o proyectos desde su hogar, o lugar fuera de las oficinas en las que normalmente se labora de manera presencial.

A este respecto, Costa Rica, cuenta con una ventaja comparativa con otros países en tanto según el BID, (Banco Interamericano de Desarrollo BID, 2020) aún la población ubicada en el primer cuartil de ingresos, es decir, la población con menos ingresos, tiene un 60% de acceso a la internet, lo que ratifica la posibilidad de que la mayoría de la población tiene acceso a la modalidad laboral de teletrabajo.

Teniendo claro el tema de teletrabajo, sus ventajas y elementos que se requieren para poder aplicar la modalidad, proce-

demo a desarrollar el tema de la economía y el bienestar económico, para posteriormente desarrollar la conexión entre los dos.

Una definición de esta autora del concepto de economía es la siguiente: La economía es la ciencia social que estudia la distribución de los recursos, limitados y de usos alternativos, entre las necesidades, ilimitadas y jerarquizables, en un periodo determinado, *ceteris paribus*. El fin último de esta ciencia, es lograr el bienestar económico, que garantiza la satisfacción de la mayor cantidad de necesidades de la población de una sociedad. El bienestar económico definido como (Parkin, 1995) “un parámetro amplio del estado general del bienestar y del nivel de vida.” (p.62), por lo que las economías que satisfacen de mejor forma las necesidades básicas y logran una mejor calidad de vida de sus habitantes se pueden considerar con mayor bienestar económico.

En materia económica el indicador tradicional para medir el bienestar económico ha sido el Producto Interno Bruto (PIB) (Mankiw, 2009) “El valor de todos los bienes y servicios finales producidos dentro de un país en un periodo de tiempo determinado” (p.853). En el entendido de que, a más producción, más posibilidad tienen los habitantes de satisfacer las necesidades de la población. Sin embargo; el PIB arrastra una serie de problemas, que limitan su utilidad como medida del bienestar económico, como los son el que no incluye el total de la producción, ni la

ilegal ni la de la familia, sacrifica el ocio y el ambiente por más producción, y no garantiza la distribución equitativa.

Por tal situación se debe de complementar este indicador con otros. Dentro de los que podemos mencionar aquellos que pueden medir la calidad de vida de los habitantes de una economía según (Unika Promotora, 2021)

Estado de salud física y emocional: evalúa tu físico y mental.

Tu nivel de felicidad: mide qué tan felices eres.

Nivel de conocimiento y educativo: debe ser acorde a tus necesidades intelectuales y suficiente para desarrollarte y alcanzar tus metas personales.

Satisfacción personal: considera si estás satisfecho con tus logros y posición actual.

Relaciones sociales e interpersonales: depende de la relación con tu familia, amigos, compañeros o con el entorno en donde vives. También, establece si tus derechos en la sociedad son respetados, si las políticas se amoldan a lo que conoces como justo, entre otros.

Entorno saludable y seguro: se centra en el medio ambiente y el lugar donde vives y convives.

Situación económica

Haciendo un resumen de las ventajas que se ha demostrado con las investigaciones que a la fecha se han realizado, del teletrabajo y se comparan con indicadores de bienestar económico, es posible encontrar que hay entre estos dos temas los siguientes elementos en común, en tanto las dos se preocupan por:

1. Disminución de uso en los recursos (por traslados y asistir a un lugar de trabajo)
2. Satisfacción personal (identificación con la empresa, menor presión)
3. Nivel de conocimiento y educación, así como conectividad.
4. Impacto en el medio ambiente
5. Impacto en la salud
6. Aumento en el tiempo que se puede dedicar al ocio y a las necesidades propias.

Es desde esta perspectiva, que el teletrabajo conlleva el aumento en la producción, la incorporación de nuevas tecnologías, que a su vez favorece el crecimiento económico, favorece el empleo y además generar un aumento en el bienestar, la salud, la tranquilidad y el compartir con la familia.

Es esta relación entre teletrabajo y bienestar económico, la que se evidenciará en la discusión de los resultados que se presentan a continuación

RESULTADOS

Lo que se publica en este artículo es el resultado de una investigación, que buscaba determinar si con el traslado masivo de funcionarios que producto de la pandemia del COVID-19, las autoridades de la UNED, ahora debe mantener el trabajo desde el hogar y flexibilizar el programa de teletrabajo que contando con su reglamentación propia, requería de una serie de requisitos, para poder laborar desde el hogar. Posteriormente al obtener los resultados de la encuesta aplicada a toda la población que trabajó desde el hogar y del programa de teletrabajo y por los resultados aquí expuestos, se puede evidenciar que elementos como calidad de vida, ahorro y mayor ingreso disponible, disponibilidad tecnológica para ejecución de las labores y todos los elementos de salud que se evidencian con el estudio, permiten asociarlo a elementos de bienestar económico, con lo que se puede hacer la correlación, que primera vez se desarrolla al respecto, la relación entre el teletrabajo y el bienestar económico de un país.

Características demográficas y laborales

La edad promedio de los funcionarios UNED es de 43 años, con una desviación estándar de 9.5 años. Las mujeres presentan una edad promedio de 42.8 años y los hombres de 43.6 años. Cerca del 40% se encuentran en el rango de 31 a 40 años y el 29.4% entre 41 a 50 años y una cuarta parte de 51 y más años, cifras

que evidencian una población madura, desde ya se deberían estar pensando en los cuadros de reemplazo de la población más adulta (Cuadro 1).

Respecto de la escolaridad, un 78.4% tiene estudios universitarios terminados, entre los cuales se sigue avanzando con maestrías y doctorados que están en proceso de finalización.

A ese porcentaje se le suma un 16,5% que aún no han concluido la universidad, pero están en proceso de alcanzar dicho nivel. Las mujeres tienen un mayor nivel de escolaridad que los hombres, dado que el 81.6% de las mujeres han terminado la universidad en contraste con el 73.6% de los hombres.

Respecto del estado conyugal, se observa que el 43,7% están casados y una tercera parte señalaron estar solteros. Los divorciados y los que se encuentran en unión libre alcanzan el 11.5% y 10.8% respectivamente.

Al comparar el salario bruto de los funcionarios respecto del salario neto recibido es evidente la diferencia en la distribución relativa donde cerca del 60% recibe menos de 750 mil colones de salario neto, concentrándose en menos de 500 mil un 35.7% de los funcionarios. El 94.6% de los informantes señaló estar trabajando a tiempo completo, un 69.7% en propiedad, por otro lado, el 85.7% presenta una antigüedad menor a 20 años.

Cuadro 1: Características demográficas y laborales por sexo, Uned, 2021

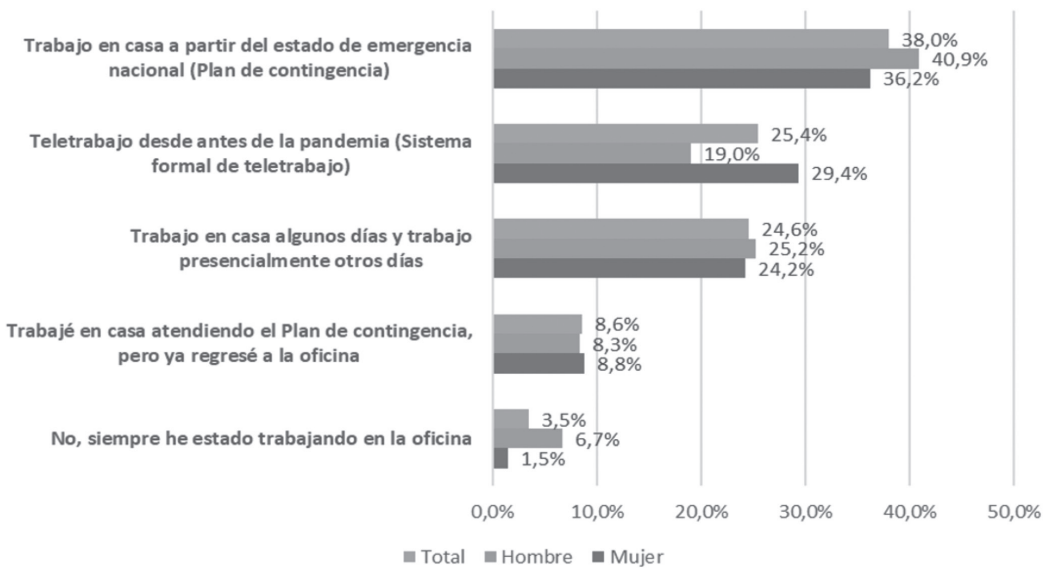
Características demográficas y laborales		Sexo		Total
		Mujer	Hombre	
		674	421	1095
		61,6%	38,4%	100%
Edad	18 a 30 años	6,5%	6,7%	6,6%
	31 a 40 años	40,9%	37,3%	39,5%
	41 a 50 años	28,6%	30,6%	29,4%
	51 y más	23,9%	25,4%	24,5%
Escolaridad	Primaria	,3%	,7%	,5%
	Secundaria	1,5%	4,3%	2,6%
	Técnica	2,1%	2,1%	2,1%
	Universidad incompleta	14,5%	19,7%	16,5%
	Universidad completa	36,1%	26,4%	32,3%
	Maestría incompleta	6,8%	8,6%	7,5%
	Maestría completa	30,7%	28,3%	29,8%
	Doctorado sin terminar	3,4%	4,8%	3,9%
Doctorado terminado	4,6%	5,2%	4,8%	
Estado conyugal	Casado/a	40,1%	49,6%	43,7%
	Soltero/a	31,8%	29,9%	31,1%
	Divorciado/a	14,8%	6,2%	11,5%
	Separado/a	1,9%	1,7%	1,8%
	Unión libre	9,9%	12,1%	10,8%
	Viudo/a	1,5%	,5%	1,1%
Salario bruto	<500 mil colones	7,7%	8,8%	8,1%
	500 a < 750 mil	13,6%	11,6%	12,9%
	750 a < 1 millón	21,1%	20,7%	20,9%
	1 a < 1.5 millones	25,7%	24,5%	25,2%
	1.5 a < 2 millones	22,4%	21,9%	22,2%
	2 a < 2.5 millones	6,8%	10,5%	8,2%
	>2.5 millones	2,7%	2,1%	2,5%
Salario neto	< 500 mil colones	35,9%	35,4%	35,7%
	500 a < 750 mil	21,5%	25,2%	22,9%
	750 a < 1 millón	22,0%	17,6%	20,3%
	1 a < 1.5 millones	16,6%	17,6%	17,0%
	1.5 a < 2 millones	3,4%	3,1%	3,3%
	2 a < 2.5 millones	,4%	1,0%	,6%
	>2.5 millones	,1%	,2%	,2%
Jornada de trabajo	1/4 de tiempo	1,0%	1,9%	1,4%
	1/2 tiempo	3,9%	4,3%	4,0%
	Tiempo completo	95,1%	93,8%	94,6%
Nombramiento	En propiedad	70,5%	68,4%	69,7%
	A Plazo	29,5%	31,6%	30,3%
Antigüedad	10 años o menos	38,0%	36,1%	37,3%
	Más de 10 a 20 años	48,5%	48,2%	48,4%
	Más de 20 a 30 años	10,7%	12,6%	11,4%
	Más de 30 años	2,8%	3,1%	2,9%

Fuente: cálculos propios sobre la base de la encuesta UNED febrero 2021.

Condición de teletrabajo

El 88.0% de los funcionarios de la UNED mantienen la condición de trabajo en casa por motivos de la contingencia nacional, o bien, están bajo la formalidad del sistema de teletrabajo implementado en la institución desde hace más de 6 años.

Particularmente, el 38.0% del total iniciaron su trabajo en casa debido al plan de contingencia y se mantienen en esa condición todos los días laborales, mientras que un 25.4% ya gozaba de esa condición dado que ya realizan teletrabajo de manera formal.



Acondicionamiento del espacio físico para realizar el trabajo en casa.

El 63.5% de los funcionarios tuvo que acondicionar el espacio físico para realizar el trabajo en casa, lo cual ha implicado una inversión de equipo, tecnología o remodelación dentro de la vivienda.

Gastos para acondicionar el espacio de trabajo y aumento del gasto en servicios y alimentación:

Gastos incurridos para acondicionar el espacio de trabajo.

El gasto promedio total para acondicionar el espacio de trabajo fue aproximadamente 550 mil colones costarricenses (\$900.0), El 38,6% de los funcionarios tuvo que invertir en equipo tecnológico particularmente computadora e impresora, con un monto promedio de 468 418,8 colones (\$767,9). La compra de

escritorio, mesas, sillas y papelería también fue otro rubro importante donde el 50,9% de los funcionarios incurrieron en esa inversión, alcanzando un promedio de 133 mil colones (\$218,1) y en remodelación para mejorar la iluminación

se invirtió 123 mil colones (\$203,0). La compra de accesorios, de telefonía ya sea fija o móvil, así como la compra o mejora de la internet requirió un monto entre 36 y 55 mil colones (Cuadro 2).

Gasto en acondicionamiento de espacio de trabajo	% de funcionarios	Colones promedio	Dólares promedio
Equipo tecnológico (computadora, impresora, otro)	38,6%	468418,8	767,9
Otro tipo de equipo	12,4%	248552,7	407,5
Escritorio, mesa, sillas, papelería	50,9%	133068,2	218,1
Remodelación para mejorar la iluminación	16,0%	123804,7	203,0
Compra de accesorios tecnológicos (batería, cables, USB, cámara web, audífonos)	43,0%	54358,8	89,1
Telefonía (línea telefónica, línea móvil)	17,0%	45277,2	74,2
Internet o mejora de internet	49,5%	36896,5	60,5
Total, de gasto por acondicionamiento de lugar de trabajo	63,5%	548985,1	900,0
Total, de gasto por acondicionamiento de lugar de trabajo mensualizado (10 meses)	63,5%	54898,5	90,0

Aumento mensual del gasto por servicios y alimentación producto del trabajo en casa o teletrabajo.

El aumento en el gasto por servicios y alimentación es de 37449,1 colones promedio por funcionario (\$61,4). A 73,8% de los funcionarios tuvieron un aumento en

electricidad con un monto promedio de gasto de 8965,4 dólares (\$14,7), por otro lado, el consumo de internet y el de agua a un 55,1% y 48,2% respectivamente de los funcionarios indicaron que se les incrementó en 15035,8 colones (\$24,64) y 5103,5 colones (\$8,4) respectivamente.

Rubro del gasto	% de funcionarios	Colones promedio	Dólares promedio
Alimentación	28,9%	40215,2	65,9
Internet	55,1%	15035,8	24,6
Telefonía	40,4%	9082,5	14,9
Electricidad	73,8%	8965,4	14,7
Agua	48,2%	5103,6	8,4
Total	87,1%	37449,1	61,4
Total Acondicionamiento + Servicios + Alimentación	90,5%	74532,4	122,2

Ahorros mensuales observados durante el trabajo en casa o teletrabajo.

El trabajo en casa o bien el trabajo formal bajo un sistema de teletrabajo, ha producido ahorros económicos importantes en los funcionarios de la universidad, el 100% de los funcionarios han señalado ahorro en algunos de los rubros consultados. En el cuadro 4 se pueden verificar los resultados. El rubro más importante en el asociado al traslado de la casa a la oficina de la UNED, en promedio el ahorro por no asistir a la oficina es de 117.5 mil colones (\$192,8), seguido por ahorro en el consumo de combustible (53,3%; 44 885,4 colones) y el ahorro en el consumo de alimentos (57,5%;

41713,9 colones). También se han dado importantes reducciones en vestimenta (66,3%; 15942,6 colones), también en el mantenimiento al vehículo, un 34,9% de los funcionarios lo mencionaron con un ahorro promedio de 33974,8 (\$55,2). Otros ahorros también mencionados fueron el pago de peajes, la limpieza del hogar, en el cuidado de niños y adultos mayores, así como en el cese de labores a la empleada doméstica. Otros rubros también alcanzan un promedio importante de 52509,6 colones (\$86,1) donde el 10,5% de los funcionarios tuvieron esos otros gastos. En el cuadro 4 se pueden ver el detalle del porcentaje de funcionarios que se han beneficiado del ahorro, el ahorro promedio en colones y dólares.

AHORRO	% de funcionarios	Colones promedio	Dólares promedio
Ahorro mensual por no traslado a la Uned	100,0%	117.584,1	192,8
Cese de labores a la empleada doméstica	3,8%	115.275,0	189,0
Cuidado de niños	10,2%	86.810,2	142,3
Cuidado de adultos mayores	2,1%	82.500,0	135,2
Consumo de combustible	53,3%	44.885,4	73,6
Consumo de alimentos al no asistir a la oficina	57,5%	41.713,9	68,4
Limpieza del hogar (Limpiar y sacudir, lavar, cocinar, planchar)	15,0%	36.974,8	60,6
Mantenimiento del vehículo	34,9%	33.647,7	55,2
Mantenimiento del hogar (Jardinería y arreglos en general)	8,5%	24.111,1	39,5
Pago de peajes	13,4%	17.510,8	28,7
Otros rubros no indicados	10,5%	52.509,6	86,1
Vestimenta	66,3%	15.942,6	26,1
Promedio ahorro total	100,0%	218.236,9	357,8

Cuadro 4
Porcentaje de funcionarios que se han beneficiado del ahorro según rubro, monto promedio en colones y dólares.

Fuente: cálculos propios sobre la base de la encuesta UNED febrero 2021.

Saldo neto entre gasto y ahorro

Al comparar el gasto incurrido con el ahorro de aquellos funcionarios que están realizando trabajo en casa, se observa un resultado muy positivo, es decir, el ahorro promedio que ha tenido el fun-

cionario de la UNED es de 218236,9 colones (\$357,8) mientras que el gasto promedio ha sido de 74532,4 colones (\$122,2); lo cual muestra un saldo positivo de 148401,3 colones (\$243,3) representando un 27,74% respecto del salario neto estimado.

Comparación respecto del salario	% de funcionarios	Monto promedio en colones	Monto promedio en dólares
Gasto total promedio	90,5%	74.532,4	122,2
Ahorro total promedio	100,0%	218.236,9	357,8
Diferencia entre ahorro vs gasto	90,5%	148.401,3	243,3
Estimación de salario bruto	100,0%	1.258.447,5	2063,0
Estimación de salario neto	100,0%	700.570,8	1148,5
Porcentaje de gasto respecto del salario neto	90,5%	15,67	
Porcentaje de ahorro respecto del salario neto	100,0%	43,41	
Saldo neto respecto del salario neto		27,74	

Cuadro 5

Comparación del saldo neto entre el ahorro y gasto respecto del salario neto del trabajador

Fuente: cálculos propios sobre la base de la encuesta UNED febrero 2021.

Productividad, relaciones familiares y calidad de vida.

Al consultarle a los funcionarios sobre como ha sido el balance económico del trabajo en casa, el 85,5% ha señalado que dicho balance es positivo. Al preguntarle por la productividad laboral, la calidad de vida, las relaciones con el entorno social y sobre aspectos genreales, la gran mayoría señaló que el balance es positivo. Por ejemplo, el 86,6% indicó que el balance en la productividad es positivo, con porcentaje similar el balance con los familiares y con la calidad de vida, lo cual evidencia que los funcionarios están opinando satisfactoriamente de esta modalidad laboral. Aunque ha sido un año atípico respecto de las relaciones sociales y el entorno, cerca de 50,0% de los funcionarios señalaron que este balance ha

sido positivo y respeto de aspectos generales el 83,3% lo indicó de esa manera.

Tipo de conectividad por internet y megas de velocidad antes y después iniciado el trabajo en casa.

Uno de los cambios más importantes que tuvieron que realizar los funcionarios para el trabajo en casa está relacionada con la mejora del acceso por internet, ya que tuvieron casi que duplicar la cantidad de megas de velocidad en el internet de sus casas, pasaron de un promedio de 25.9 megas a 50.3 megas. Antes de iniciar el trabajo en casa, aproximadamente la mitad (54,1%) tenía una conexión inalámbrica a un router, un 19,7% se conectaba por cable, un 11,5% por medio de fibra óptica y un 7,9% por medio de cable telefónico.

Al iniciar el trabajo en casa, el 71,4% de los funcionarios UNED se mantuvieron con la misma conexión, un 18,8% cambió a una conexión a internet por medio de fibra óptica, mientras que el 5,0% cambió a una conexión inalámbrica por medio de un router y el 3,7% a una conexión por medio de cable.

Uso de aplicaciones digitales de comunicación en el trabajo

Una de las herramientas que se tuvo que implementar de manera inmediata para el trabajo en casa fue la aplicación con la que se comunicaría el funcionario con su entorno laboral; aplicaciones como Google Meet, Cisco Webex, Sype, Zoom o Microsoft Teams son las aplicaciones que han estado disponibles el trabajo en casa. Las aplicaciones más utilizadas han sido Microsoft Teams y Zoom, el 41,2% de los funcionarios que realizan trabajo en casa han usado Microsoft Teams todos los días, 35,2% lo han hecho casi todos los días, con lo cual el 76,4% de los funcionarios utilizan esta herramienta prácticamente a diario. Un 22,8% señala que lo utiliza de vez en cuando y solo un 0,9% señaló que no lo utiliza nunca.

Por otro lado, la herramienta Zoom es utilizada de vez en cuando por el 60,5% de los funcionarios, un 19,2% casi todos los días, solamente el 7,8% lo utiliza todos los días, mientras que el 12,5% nunca lo utiliza. La herramienta Skype la utilizan de vez en cuando el 20,8%, mientras que Cisco Webex es utilizada de vez en cuando por el 28,9% de los funcionarios y finalmente la herramienta

Google Meet por el 22,1%. Estas últimas tres nunca han sido utilizadas por el 73,0%, 62,9% y 73,1% respectivamente. Al consultar por la opinión de estas aplicaciones, tanto Microsoft Teams y Zoom tienen excelentes calificaciones, cerca del 45% de los funcionarios califican a ambas herramientas como excelentes, una tercera parte las califica como muy buenas y aproximadamente una quinta parte las han calificados como buenas, sumado el 95% de buenas calificaciones por parte de los funcionarios. Aquellos que han utilizado otras herramientas, tales como , Skype, Cisco Webex y Google Meet las califican bien, pero no tan positivas como las primeras dos ya comentadas.

Estado de salud mental

El términos de salud mental se ha concebido para efecto de esta investigación como proceso de bienestar y desempeño personal y colectivo caracterizado por la autorrealización, la autoestima, la autonomía, la capacidad para responder a las demandas de la vida en diversos contextos: familiares, comunitarios, académicos, laborales y disfrutar la vida en armonía con el medio ambiente. Este enfoque permite visualizar la salud mental como una construcción colectiva, histórica y social que surge de las condiciones de vida e interacción entre las personas, grupos sociales, comunidades y el ambiente en que se encuentran.

Para conocer el nivel de afectación de la salud mental de los funcionarios de la UNED se utilizó el modelo de clasifi-

cación multivariante construido a partir del estudio “Salud mental y relaciones con el entorno en tiempos de COVID 19 en la población costarricense” realizado por investigadores de la UNED y la Universidad Nacional (UNA) con el apoyo del Ministerio de Salud (MINSAL) y la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS). Este modelo de clasificación por medio de la asignación a cuatro posibles grupos según el nivel de afectación en salud mental que se caracterizan por tener una menor afectación hasta una mayor afectación.

Los resultados muestran que un 9,5% de los funcionarios de la UNED están siendo muy afectados en su salud mental por la pandemia, seguidos por un 7,2% con una afectación también importante, aunque no tan extrema como la anterior, mientras que cerca del 83,0% prácticamente no han sido afectados en su salud mental. Si bien es cierto el trabajo en casa ha favorecido a los funcionarios para que experimenten un balance positivo en la calidad de vida, en la relación con la familia, así como en la productividad, no

obstante, la pandemia penetra en toda la sociedad costarricense. Sin embargo, los factores protectores en la gran mayoría de los funcionarios han favorecido a que la afectación no sea considerablemente mayor en comparación con los niveles de afectación a la población general en donde un 43,2% se ha visto afectado de manera importante.

En las siguientes imágenes se muestra la caracterización del estado de salud mental de los funcionarios UNED tanto en el grupo de Menor afectación como el de mayor afectación. Para ello, se han utilizado las dimensiones psicológicas empleadas en la investigación “Salud mental y relaciones con el entorno en tiempos de COVID 19 en la población costarricense”, lo que les está ocurriendo a los funcionarios en términos de la ansiedad, el estrés, la depresión, calidad de vida profesional, adherencia a las medidas de protección, el miedo personal y social, así como la resiliencia que tienen los funcionarios para afrontar la situación bajo la que ha estado esta población desde marzo 2020.

Dimensión psicológica	CLÚSTER 1 Menor Afectación Salud Mental 64,2% de los funcionarios UNED	CLÚSTER 4 Mayor Afectación Salud Mental 9,5% de los funcionarios UNED
Ansiedad: La ansiedad evaluada en este cuestionario pretende medir el trastorno de ansiedad generalizada. Entendida como una preocupación constante y se centra en la capacidad de autocontrol y en sentimientos de nerviosismo, ansiedad y mucha tensión	Las personas que componen este clúster presentan una salud mental menos crítica, estarían caracterizándose por tener niveles muy bajos en la presencia de síntomas ansiógenos.	Las personas que componen el clúster 4 presentan un estado de salud mental más crítico, tienden a tener rasgos extremos de ansiedad lo cual evidencia una mayor probabilidad de padecer trastorno por ansiedad generalizada.
Estrés: Control del estrés, facilidad de irritación, cambios de humor o la aparición de conductas de riesgo	También tienden a menores niveles de estrés siendo definido por conductas no arriesgadas o la poca o nula presencia de afectaciones del estrés como olvidos.	Por otro lado, estas personas también se caracterizan por tener niveles más altos de estrés, definido por la facilidad de la irritación, cambios de humor o la aparición de conductas de riesgo, esta situación señala unas conductas de riesgo más extremas como mayor consumo de alcohol u otras sustancias o acciones que pongan en peligro a la persona.
Depresión: Sintomatología asociada a estar más cerca de padecer un trastorno depresivo mayor	Tienden a estar con menos depresión respecto de los otros clúster.	También tienden a poseer puntuaciones altas en la escala de depresión, entendida esta como la sintomatología asociada a estar más cerca de padecer un trastorno depresivo mayor, expresada en la presencia de síntomas de forma más intensa tanto en pérdida de interés como en decaimiento
Calidad de Vida profesional: Definida por tres dimensiones organizadas en dos aspectos principales: satisfacción por compasión y fatiga por compasión, la cual se divide en elementos, estrés secundario y burnout	Por otro lado, tienden a presentar una mejor calidad de vida.	Respecto de la calidad de vida profesional los miembros de este clúster también se caracterizan por sobrecarga y desgaste emocional, y de rebasar los límites en la capacidad de afrontamiento, pudiendo considerarse valores muy elevados tanto de fatiga por compasión, junto con una pobre satisfacción por compasión.
Dimensión	CLÚSTER 1 Menor Afectación Salud Mental 64,2% de los funcionarios UNED	CLÚSTER 4 Mayor Afectación Salud Mental 9,5% de los funcionarios UNED
Adherencia a medidas de protección indicadas por las autoridades sanitarias	Tomar adecuadas medidas de protección cumpliendo los protocolos de seguridad de forma adecuada	Respecto de la adherencia a las medidas de protección indicadas por las autoridades sanitarias, las personas que están en este clúster tienen una adherencia menor a las medidas de protección, es decir, las personas en este clúster no siguen las normas cuando deberían seguirse, e implica que se dejan de tomar medidas de protección o que no se cumplen los protocolos de forma adecuada.
Miedo definido por tres formas: Expresión física de miedo a contraer el virus (pe. sudoración de manos), expresión emocional de miedo a contraer el virus (pe. nervios o ansiedad) y miedo social a que personas del entorno puedan ser contagiadas	Se caracterizan por tener menos miedo en las diferentes manifestaciones (somática, emocional y social)	Estas personas presentan una mayor afectación en el miedo: mayor sudoración en las manos y mayor aceleración del corazón al evocar el pensamiento sobre el contagio de la COVID-19; sentir incomodidad o preocupación en sus índices más altos; y también una mayor preocupación a que las personas cercanas se puedan contagiar
Resiliencia: Capacidad para resolver problemas de forma adaptativa: confianza sobre el control de las situaciones, capacidad de sobreponerse, creatividad en la resolución de problemas o confianza en salir reforzado de las situaciones difíciles	Estas personas tienden a tener la resiliencia o capacidad de sobreponerse a situaciones de riesgo o amenazantes más altas que la de los otros clúster, de tal manera que las personas identificadas en este clúster presentan mayores recursos de afrontamiento o un uso más efectivo de las estrategias para afrontar situaciones críticas	También se caracterizan por tener una menor resiliencia, es decir, una menor capacidad para resolver problemas de forma adaptativa: menor confianza sobre el control de las situaciones, menor capacidad de sobreponerse, creatividad en la resolución de problemas o confianza en salir reforzado de las situaciones difíciles. También presentan un peor afrontamiento de las situaciones, manifestado a través de un peor control de las reacciones o mayores dificultades en reemplazar pérdidas encontradas en la vida.

Imagen 1

Caracterización psicográfica de los funcionarios de la UNED en función de las dimensiones psicológicas incluidas en la investigación “Salud mental y relaciones con el entorno en tiempos de COVID 19 en la población costarricense”.

Fuente: cálculos propios sobre la base de la encuesta UNED febrero 2021.

Situación actual del trabajo en casa y teletrabajo

El 88,7% de los funcionarios se mantienen realizando el trabajo desde sus hogares, el 11,3% ha regresado a trabajar a las oficinas de la institución. De estos últimos, el 16,8% fue por decisión propia, pero en la gran mayoría ha sido la jefatura la que de alguna manera ha intervenido para que estos funcionarios vuelvan al trabajo presencial en las oficinas de la institución. Al 33,6% de los funcionarios

su jefatura les impuso volver al trabajo presencial, en el 22,7% el jefe le indicó que era más conveniente para que pudiese realizar mejor el trabajo, en 12,6% por una decisión consensuada entre funcionario y jefatura y finalmente un 13,4% señaló que no podía trabajar en forma remota.

Discusión

De los datos expuestos, podemos establecer que la población cuenta con un nivel

de educación alto, el 78.4% tiene estudios universitarios, y si bien para teletrabajar un 63% de los colaboradores debió realizar una inversión para habilitar el lugar de trabajo y un 38% de los colaboradores, debieron invertir en equipo para laborar desde el hogar, la inversión total alcanza un estimado de \$1700.00. Esta inversión prorrateada a un año, comparada con el ahorro que se reporta, permite generar un aumento mensual en el ingreso neto del funcionario, que compensa en el 2021, el no reconocimiento del costo de la vida, como aumento salarial, que se suspende en Costa Rica por una directriz de contención de gasto público.

El 100% de los encuestados, establecen que tuvieron al menos un ahorro en uno de los rubros, por haber participado en el proyecto. El trabajar en esta modalidad laboral generó una serie de ahorros económicos que inciden directamente en el ingreso neto, de los trabajadores, quedando demostrado con los datos, que se obtiene un ahorro promedio de \$357, siendo el ahorro neto promedio de \$243 por mes, con lo que no solo aumenta el ingreso disponible, sino que aumentó la posibilidad de consumo de los que participaron en el proyecto.

En materia de productividad y calidad de vida se da un balance positivo, y se evidencia que para teletrabajar, los colaboradores invirtieron en duplicar la velocidad de la conectividad, esto nuevamente impulsa la productividad, las posibilidades de empleo y activa la ca-

dena de crecimiento económico. Finalmente se ratifica que, en materia de salud, se genera mejora, por bajar el estrés, tener mejor alimentación y posibilidad de ejecutar rutinas de ejercicios y si bien no se evidencia en este estudio si está demostrado que también mejora el tema de la reducción de contaminación, al reducir la generación de gases por el no desplazamiento de los trabajadores.

CONCLUSIONES

El PIB no es suficiente para establecer un criterio de bienestar económico en un país, pues entre dos países que tengan un mismo PIB per cápita, se considera que estará mejor, aquel que cuente con un nivel más alto de seguridad ciudadana, o que cuente con un más alto nivel promedio de vida, un índice menor de mortalidad, un índice mayor de alfabetización, o un nivel de pobreza menor entre otros. Es aquí donde, desde el punto de vista del bienestar económico, que el teletrabajo llega a ser un indicador más a tomar en consideración en este tema en tanto se evidencia que por los ahorros que el mismo genera, no solo favorece el ingreso disponible, que permiten una mayor posibilidad de consumo y por ende de satisfacción de necesidades; sino que al hacer uso de más velocidad y de medios tecnológicos para la producción de los bienes y servicios se genera más posibilidades de empleo, más productividad y por ende crecimiento económico.

Finalmente las repercusiones en el me-

dio ambiente, por los no trasladados, que evidentemente disminuye la contaminación, los efectos que se llegan a atener en la salud, nutrición y posibilidad de mantener un tiempo para hacer ejercicios, mejora considerablemente la salud y calidad de vida de quienes laboran en esta modalidad laboral.

Es precisamente el efecto en el ingreso disponible, posibilidad de empleo, crecimiento económico y mejor calidad de vida, la relación de elementos comunes que tienen el teletrabajo y el bienestar económico, lo que permite concluir la hipótesis de que, en la economía, una mayor cantidad de teletrabajadores, de un país es un indicador significativo de bienestar económico.”

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Legislativa. (2019). Ley para regular el teletrabajo. *Ley 9738*. San José: República de Costa Rica.

Banco Interamericano de Desarrollo BID. (2020). Desigualdad y descontento Social: Cómo abordarlos desde la política pública. *Informe económico sobre Centro América, Haití, México, Panamá y República Dominicana*. Recuperado el 15 de 4 de 2021, de <https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads/Archivos/Articulo/Desigualdad%20y%20descontento%20social.....pdf>

Banco Interamericano de Desarrollo BID. (2020). *El futuro del Teletrabajo en*

América Latina y el Caribe. ¿Cómo puede la tecnología facilitar la recuperación del empleo tras el COVID-19? Recuperado el 15 de 5 de 2021, de <https://www.iadb.org/es/trabajo-y-pensiones/como-puede-la-tecnologia-facilitar-la-recuperacion-del-empleo-tras-el-covid-19>

Berthiaume, E. (17 de 8 de 2020). JACK NILLES TRIED TO IGNITE A WORK-FROM-HOME TREND 48 YEARS AGO. IT'S FINALLY HERE. LAWRENCE UNIVERSITY NEWS . Recuperado el 7 de 5 de 2021, de LAWRENCE UNIVERSITY NEWS: <https://news/2020/08/jack-nilles-tried-to-ignite-a-work-from-home-trend-48-years-ago-its-finally-here.html>

Camacho , P. R., & Higuera, L. D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una. *Pensamiento & Gestión, julio-diciembre(num 35)*, pp. 87-118.

Centro Internacional para el desarrollo del Teletrabajo. (2017). *Primer informe sobre el Teletrabajo en Costa Rica*. San Jose. Recuperado el 20 de 2 de 2021, de <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/PrimerInformeTeletrabajo-2.pdf>

Club de Investigación Tecnológica. (2013). *Teletrabajo: medio ambiente, Centro América y el Caribe: E&Y Central American Inc*. Recuperado el 10 de 5 de 2021, de https://www.uned.ac.cr/viplan/images/teletrabajo/Teletrabajo_calidad_de_vida_economia_y_medio_ambiente.pdf

- Diazgranados, L. A. (s.f.). *urosario*. Recuperado el 15 de 5 de 2021, de https://www.urosario.edu.co/urosario_files/PortalUrosario/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf
- Mankiw, N. (2009). *Principios de Economía*. México: Changage Larning Editores, S.A.
- Ortega Vargas, L. F. (2017). *Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados*. Universidad de Santo Tomás, Bogotá. Recuperado el 15 de 3 de 2021, de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parkin, M. (1995). *Macroeconomía*. Mexico: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Peralta Brenes, M. (2016). *Factores que influyen en la satisfacción y en la productividad laboral del teletrabajador que trabaja en empresa privada*. Instituto Tecnológico de Costa Rica, Cartago, Costa Rica. Recuperado el 25 de 4 de 2021
- Suárez Barros, A. S. (enero-diciembre de 2016). Teletrabajo: realidad y bienestar. *Desbordes - Revista de Investigaciones de la Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades UNAD*, 7, 17-32.
- Unika Promotora. (15 de 5 de 2021). Obtenido de <https://www.unikapromotora.com/blog/calidad-de-vida/>
- Vindas Chaves, R. (2007). *Proyecto de desarrollo para la oficina de recursos humanos de la universidad estatal a distancia*. Consejo Univeristario, Heredia.
- Vindas Chaves, R., Oviedo Vega, A., Alvarado Castillo, V., Cantero Acosta, F., & Parra Carrillo, L. (2008). *Proyecto de Teletrabajo para la Universidad Estatal a Distancia*. UNED, Gobierno Digital, San Jose.