

**Efectos en la Calidad de Vida de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Santo
Tomás sede Bucaramanga que Migraron al Teletrabajo en la Contingencia del año 2020**

Estefanía Rosas Jaimes, María Katherine Morales Jaimes

**Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Gerencia de Instituciones de
Seguridad social en Salud**

Director

Catalina Chacón Mejía

Magister en Política Pública

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ciencias Económicas y Administrativa

Facultad Economía

2021

Contenido

Pág.

Introducción.....	8
1. Efectos en la Calidad de Vida de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Santo Tomás sede Bucaramanga que Migraron al Teletrabajo en la Contingencia del año 2020	10
1.1 Planteamiento del problema	10
1.2 Justificación	11
1.3 Objetivos.....	14
1.3.1 Objetivo general.....	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
2. Marco referencial.....	14
2.1 Antecedentes.....	14
2.2 Marco teórico.....	19
2.2.1 Calidad de vida	19
2.2.2 Teletrabajo	25
2.2.3 El teletrabajo y la calidad de vida.....	29
2.3 Método.....	35
2.3.1 Tipo de estudio.....	35
2.3.2 Población y muestra.....	35
2.4. Instrumento.....	39
2.4.1 Variables	39
2.4.2 Preguntas del cuestionario	41

2.5 Procedimiento.....	52
2.6 Análisis estadístico	53
2.7 Consideraciones bioéticas.....	59
3. Resultados.....	60
3.1 Análisis variables sociodemográficas.....	60
3.2 Análisis cuestionario WHOQOL BREF.....	61
4. Conclusiones.....	64
5. Recomendaciones	66
Referencias.....	69

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Evolución Histórica de la planta administrativa por categoría, Sede, Seccional y DUAD.</i>	
.....	38
Tabla 2. <i>Resumen del modelo</i>	53
Tabla 3. <i>Coeficientes</i>	54
Tabla 4. <i>Resumen del procesamiento de los casos</i>	54
Tabla 5. <i>Codificación de la variable dependiente</i>	55
Tabla 6. <i>Codificaciones de variables categóricas</i>	55
Tabla 7. <i>Clasificación</i>	56
Tabla 8. <i>Pruebas Ómnibus sobre los coeficientes del modelo</i>	56
Tabla 9. <i>Resumen del modelo</i>	57
Tabla 10.	57
Tabla 11. <i>Características sociodemográficas de los participantes</i>	60
Tabla 12. <i>Análisis de respuestas al cuestionario</i>	61

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Mapa etiquetado de la red de co-citación de fuentes.....</i>	18
Figura 2. <i>Mapa etiquetado de la red de co-citación de fuentes 2020.....</i>	19
Figura 3. <i>Organigrama administrativo USTA Bucaramanga.</i>	36
Figura 4. <i>Variación del número de empleados administrativos en los dos últimos años.</i>	37
Figura 6. <i>Frecuencia de edad</i>	58
Figura 7. <i>Percepción sobre el efecto del teletrabajo en la calidad de vida</i>	58
Figura 8. <i>Frecuencia de respuesta por género</i>	59

Resumen

El año 2020 la humanidad tuvo un punto de inflexión acelerado, la pandemia COVID 19 desató un cambio drástico en la percepción y ejecución del diario vivir a nivel mundial de toda la población, La crisis sanitaria actual generada por la pandemia, no es la primera ni, desafortunadamente, será la última a la que se enfrente la humanidad. Las enfermedades, de hecho, ha lo largo de la historia han sido el empuje en la sociedad para generar cambios de fondo en los hábitos cotidianos y en las estructuras socioeconómicas de las naciones, Un de los cambios más notorios en la sociedad fue la migración de la modalidad de trabajo a teletrabajo. Las empresas para evitar la contingencia y aglomeración de sus empleados o clientes debieron transformar su operación laboral con la implementación de las prácticas de estas en el hogar.

En este trabajo de grado nos enfocaremos en identificar los cambios que trajo esta nueva modalidad de trabajo en los empleados de la Universidad Santo Tomás, analizando las características sociodemográficas de los trabajadores administrativos de la universidad y los efectos en los cambios de su calidad de vida generados por esta nueva tendencia de trabajo, usamos la herramienta WHOQOL BREF para idéntica y generar un perfil de calidad de vida.

Palabras claves: calidad de vida, teletrabajo, efectos covid 19.

Abstract

In the year 2020, humanity had an accelerated inflection point, the COVID 19 pandemic unleashed a drastic change in the perception and execution of the daily life of the entire population worldwide, The current health crisis generated by the pandemic is not the first nor Unfortunately, it will be the last that humanity faces. Diseases, in fact, have throughout history been the push in society to generate fundamental changes in daily habits and in the socioeconomic structures of nations. One of the most notorious changes in society was the migration of the modality of work to telework. In order to avoid the contingency and agglomeration of their employees or clients, companies had to transform their work operations with the implementation of their practices at home.

In this degree work we will focus on identifying the changes brought about by this new work modality in the employees of the Santo Tomás University, analyzing the sociodemographic characteristics of the administrative workers of the university and the effects on the changes in their quality of life generated. Due to this new work trend, we used the WHOQOL BREF tool to identify and generate a quality of life profile.

Keywords: quality of life, telework, covid 19 effects.

Introducción

El teletrabajo, se enfoca como una figura laboral caracterizada por el desarrollo de labores flexibles desde el hogar, en la que se desarrolla una actividad laboral sin ser necesaria la presencia del trabajador. Por otro lado, requiere de una constante innovación en la forma en que operan las organizaciones de sectores privados y públicos pues se estima que unos 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y que cada año se producen unos 270 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo (Organización internacional del trabajo, 2020)

Psicológicamente, la calidad de vida que puede presentar un trabajador en la modalidad presencial puede llegar a comprometer su vida y a su vez al dificultar la práctica laboral en la que se encuentre, esto conlleva a una acción sinérgica que termina complicando el área laboral cuando el trabajador se encuentra expuesto a jornadas largas de trabajo.

El presente estudio, pretende analizar los efectos en la calidad de vida de los trabajadores administrativos de la Universidad Santo Tomas sede Bucaramanga que migraron al teletrabajo en la contingencia del año 2020, por medio de una encuesta para evaluar el antes y ahora en el campo laboral, para identificar la asociación entre estas variables.

Este trabajo se organiza en los siguientes capítulos: en el primero, se presenta el planteamiento del problema en el que se señala como el teletrabajo es una condición que puede modificar la calidad de vida de los trabajadores que se encuentran en esta modalidad; pero que, a pesar de su bienestar y eficacia, no había sido implementado en gran porcentaje en la Universidad Santo Tomás sino hasta ahora debido a las condiciones vividas por la pandemia ocurrida por el Covid -19. Igualmente, se detallan las razones que justifican el desarrollo de la investigación, junto

con los aportes que este le ofrece al campo laboral, al área administrativo de la USTA y a los investigadores responsables.

En el capítulo dos, se habla sobre el marco teórico, cómo la calidad de vida ha cambiado a lo largo de la historia, cómo influyen los factores sociales en la misma, cuáles son los componentes subjetivos y objetivos de esta. Se define el teletrabajo, las características del teletrabajo, en qué forma y/u opciones se puede llevar a cabo, de qué manera se relaciona con la calidad de vida y por último los efectos del teletrabajo, tanto positiva como negativamente cómo repercuten en las personas que lo practican.

En el capítulo tres, se describe los tipos de estudio que se tuvieron en cuenta para el análisis de la investigación: observacional y descriptivo, y se especifica la población de la investigación el instrumento con el que se realizó el estudio fue WHOQOL BREF (validación del cuestionario de calidad de vida), que consta de 26 preguntas: dos generales sobre calidad y vida y satisfacción con el estado de salud, y las otras 24 agrupadas así: salud física, salud psicológica, relaciones sociales y ambiente. Se tuvieron en cuenta las siguientes variables: sexo, lugar de procedencia, estado civil, nivel educativo, cargo que desempeña dentro de la institución y calidad de vida.

Por último, se exponen los resultados de los análisis y estudios realizados durante toda la investigación, evaluando las alternativas laborales en el futuro de las instituciones.

1. Efectos en la Calidad de Vida de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Santo Tomás sede Bucaramanga que Migraron al Teletrabajo en la Contingencia del año 2020

1.1 Planteamiento del problema

En el año 2020, se vive una situación nunca vista o descrita por las generaciones actuales, la pandemia ocasionada por el virus COVID 19 desató un cambio drástico en la percepción y ejecución del diario vivir a nivel mundial de toda la población, lo que afectó y modificó directamente las conductas del ser humanos para adaptarse al cambio. Una de estas modificaciones fue la migración de la modalidad de trabajo a teletrabajo. Las empresas para evitar la contingencia y aglomeración de sus empleados o clientes debieron transformar su operación laboral con la implementación de las prácticas de estas en el hogar.

La Universidad Santo Tomás, es una sede donde transitan cientos de personas diariamente desde directivos, administrativos, docentes, estudiantes y personas externas a ella, por tal razón fue de vital importancia generar medidas para salvar la salud de estas personas, migrando a toda su población a la modalidad de teletrabajo.

Para contrarrestar los efectos de los problemas laborales, Según la Organización Internacional de trabajo (OIT) los gobiernos deben adelantar medidas y acciones para la protección eficaz de la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo. En ese caso Colombia ha implementado, según el Decreto 500/20, una medida según la cual, el 5% del total de cotización, deberá ser destinado a realizar actividades de promoción y prevención dirigidas a trabajadores de las empresas afiliadas para la compra de elementos de protección personal, chequeos médicos frecuentes preventivos y diagnóstico (Organización internacional del trabajo, 2020)

Ahora bien, se encuentra que en el estudio de Diana Julieth Quintero Cuartas, Efectos en la calidad de vida de los Trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío, queda manifiesto que la calidad de vida de estos empleados en teletrabajo crece en la medida en que tienen más autonomía para generar el equilibrio familia/trabajo, reporta mayor economía ya que esto les implica no gastar dinero en desplazamientos diarios, reporta también que los empleados se sienten cómodos de ser dueños de su propio tiempo. Sobre el espacio donde realizan su actividad aclara que se deben cumplir las condiciones reglamentarias para que el trabajador cuente con espacio adecuado para realizar su trabajo (Quintero, 2016).

En ese orden de ideas, el presente estudio medirá los efectos en la calidad de vida de los trabajadores de la Universidad Santo Tomás, sede Bucaramanga, con base en el siguiente interrogante ¿Cuáles son las características de la calidad de vida y satisfacción en salud de los trabajadores administrativos de la Universidad Santo Tomás que se encuentran en teletrabajo?

1.2 Justificación

Para la Universidad Santo Tomás, el presente trabajo tiene pertinencia dada la implementación total del teletrabajo en el año 2020 a raíz de la contingencia vivida por el Covid - 19. La importancia que representa hoy en día la inclusión del teletrabajo como nueva alternativa a sus empleados brinda la solución de problemas derivados de la contingencia, lo que permite a su vez, buscar alternativas óptimas y tecnológicas que enriquecen la calidad de vida de la población. Por lo que un abordaje integral de esta nueva modalidad, denominada teletrabajo, es de significancia para la mejora de su estado físico, emocional y mental.

Lo anterior, se convierte en una necesidad que genera nuevos retos de investigación desde lo teórico y experimental, ya que, a raíz de la implementación de este modelo de trabajo, que ha

sido un eje fundamental para contribuir en la administración de varios sectores, ante la contingencia del Covid -19, surgen interrogantes sobre cómo se logra e implementa satisfactoriamente. Este mecanismo de trabajo, se considera de gran interés académico ya que origina nuevos conocimientos a empresas y a futuro contribuye al bienestar y satisfacción de sus trabajadores, esto propicia una amplia visión sobre la calidad de vida y se obtiene mayor empatía hacia ellos y mejor comprensión ante el estrés al cual está sometido el trabajador, ofrece a su vez una mejor condición laboral al determinar si el mecanismo de trabajo puede influir o no en su rendimiento.

Para esto se tiene en cuenta que la OMS (1995) define la calidad de vida como, “la percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones” (p.8).

La calidad de vida hoy en día tiene mucho que ver con la proporción o conjunto de elementos que permite al ser humano vivir en forma positiva y esto ha venido evolucionando a través de la tecnología y como esta logra a su vez, modificarla. Por ende, algunos estudios han abordado el aspecto del teletrabajo y la calidad de vida, este tema se ha tratado con importancia en investigaciones que contribuyen a grandes empresas en la implementación de procesos a fin de ir evolucionando en el mundo moderno.

Cristina Civit y Monserrat March (2000), en su libro *Implantación del Teletrabajo en la Empresa* lo define como: “El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral” (p.18).

Por lo anterior, surge la presente investigación con el propósito de identificar las características de calidad de vida y satisfacción en salud de los empleados de la Universidad Santo

Tomas que se encuentran en modalidad de teletrabajo, pues las condiciones actuales promovidas por las dantescas consecuencias de la pandemia hasta ahora están siendo estudiadas.

Igualmente, porque es conocido que en la era de los nuevos gerentes se deberán implementar más estrategias que permitan seguir el modelo del teletrabajo, reconocer la importancia de la calidad de vida de los trabajadores, lo cual puede contribuir a grandes beneficios gerenciales y a que los empleados puedan mostrarse conforme este nuevo mecanismo para lograr apropiarse de las nueva tecnologías, dando cumplimiento adecuado a sus funciones, adquiriendo experiencia sobre el éxito y el fracaso que esto puede conllevar así como de la amplia entrega que esto implica.

Uno de los principales beneficios para el desarrollo de esta investigación es que permite a los investigadores, responsables del presente trabajo, conocer como el teletrabajo a futuro logra ser de gran utilidad, en caso de implementarlo como gerentes de entidades de salud y lograr contribuir a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y como esta modalidad, es de suma utilidad en el caso de volver a vivir alguna contingencia a futuro, ya que este mecanismo no se viene implementando usualmente en muchas empresas y menos en el campo gerencial de la salud.

A través de este trabajo, se brindará un bien común para nuestra sociedad actual en el área de la calidad de vida y su mejora, también ayudará y aportará al sector empresarial que quiera poco a poco ir implementado el teletrabajo como un campo laboral en su empresa y así lograr que sus empleadores puedan optar por este mecanismo en caso de recurrir a él.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar los efectos del teletrabajo en la calidad de vida y la satisfacción hacia la salud de los trabajadores administrativos de la Universidad Santo Tomás.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar las características sociodemográficas de los trabajadores administrativos de la universidad Santo Tomás.

Describir el estado de la calidad de vida en los trabajadores administrativos de la Universidad Santo Tomás mediante el instrumento WHOQOL BREF.

Brindar recomendaciones para el personal que realiza teletrabajo en la Universidad Santo Tomás que propicien el mejoramiento de la calidad de vida.

2. Marco referencial

2.1 Antecedentes

Dentro del desarrollo de esta investigación, se tendrán en cuenta antecedentes y estudios investigativos que permitirán dar respuesta a la pregunta problema de esta investigación. Para lo cual se tendrá en cuenta:

Un primer trabajo, corresponde a Derly Carolina Rodríguez y Mayra Lizeth Pardo Díaz (2020), quienes realizaron la investigación: El Teletrabajo en Tiempos De Covid-19, en este trabajo se determinó que,

El teletrabajo, es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Pardo y Rodríguez, 2020).

De lo anteriormente expuesto, se puede decir que, actualmente el teletrabajo ha venido instituirse como una forma de trabajo, con la utilización de las TIC, colocando en contacto al trabajador y a la empresa que requiere un producto de éste último.

Un segundo trabajo, corresponde a Joaquín Fournier Guimbao (2020), quien realizó la investigación: El teletrabajo en la era COVID, en este trabajo se determinó que,

El teletrabajo fue un elemento principal para que muchas organizaciones e instituciones mantuvieran su actividad económica durante el confinamiento de primavera provocados por la pandemia del coronavirus SARS-CoV-2. La desescalada y el periodo posterior en verano mantienen en la actualidad índices elevados de trabajo a distancia como respuesta a la incertidumbre que provocan los continuos rebrotes de COVID-19. El trabajo en remoto presenta sus ventajas e inconvenientes, pero en la medida que las primeras prevalezcan sobre las segundas, y que las organizaciones superen los retos y cambios de mentalidad necesarios, será probablemente implantado en una mayoría de organizaciones cuya actividad lo permita. El teletrabajo ha venido para quedarse (Guimbao, 2020).

De lo anterior, claramente se puede observar que, la posición del autor se centra en establecer que el teletrabajo actualmente con la situación de la crisis mundial a raíz del Covid, se encuentra generando cambio en la mentalidad y superando retos dentro de las organizaciones. Por ello, se podría decir que, el teletrabajo trae consigo ventajas y desventajas por un lado transforma

a una nueva modalidad de continuar produciendo con el uso de las TICS y estructurando cambios y desventajas porque muchos colaboradores de organizaciones se han visto afectados en la salud mental, reflejado en estrés a raíz de éste cambio.

Un tercer trabajo, corresponde a Carlos Ibarra (2020), quien realizó la investigación: Teletrabajo en Situación Excepcional de Pandemia por COVID-19: Desafíos para la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en este trabajo se determinó que, ante la gran crisis de salud que estamos atravesando, muchas empresas están utilizando el teletrabajo para mantener su actividad, reorganizándose para continuar lo mejor que puedan todo o parte de su actividad. En estas condiciones excepcionales, establecer el teletrabajo puede ser una fuente de riesgo y generar daños a la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras (INRS, 2020). Ciertos puntos requieren una vigilancia particular.

La incidencia del teletrabajo en Europa durante el periodo de pandemia de COVID-19 ha pasado del 5% al 35% de los trabajadores asalariados, según la CEPAL-OIT (2020). El mismo fenómeno ha sido observado en Chile donde históricamente el teletrabajo no alcanzaba más que al 0,5% de los trabajadores asalariados y durante los meses de marzo-abril pasó a un 5% de los trabajadores asalariados, vale decir que aumento la población en teletrabajo de un 80.000 a casi 500.000 trabajadores solo en 2 meses. Por otra parte, al igual que en Europa la mayor parte de los trabajadores en teletrabajo son profesionales universitarios con un 76%, seguido de Secundaria Completa con 13% y Superior incompleta con 8%.

Dicho de esta forma, no queda dudas, según lo señalado por el autor el teletrabajo se ha constituido en una fuente de riesgo y generando daños a la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras. Por ello, se considera necesario que organizaciones realicen el mantenimiento del

colectivo y el seguimiento de las actividades. Teniendo en cuenta que, el trabajador es una herramienta importante dentro de cada organización.

Un cuarto trabajo, corresponde a Briones y Alverca (2020), quienes realizaron la investigación: Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule, en este trabajo se determinó que,

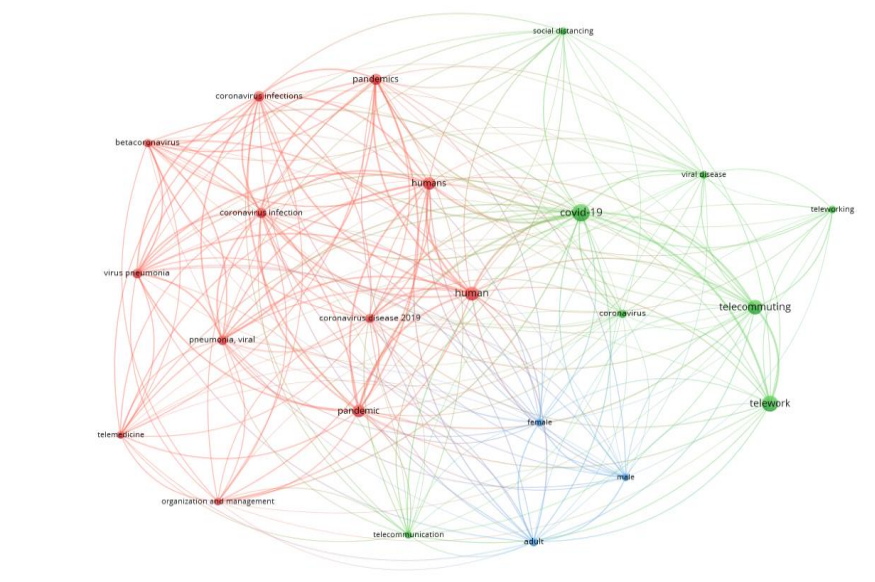
Existe preocupación por otra parte de la aceptación de teletrabajo en algunos habitantes con una sobrecarga de responsabilidades adquiridas laboralmente para mantener los puestos de trabajo, sumando las obligaciones cotidianas que se realizan dentro del hogar (quehaceres), ocasionan un agotamiento físico y mental por la desigualdad en los roles familiares. Esta nueva modalidad de teletrabajo tiene claras ventajas significativas que le permiten a los empleadores mantener a sus empleados en sus actividades desde sus hogares sin la necesidad que expongan su salud al contraer el Covid-19 ya sea, durante las movilizaciones matutinas en los transportes públicos hacia sus instalaciones de trabajo, o en las mismas oficinas a través del contacto directo con sus compañeros o con fómites infectados. Sin embargo, así como el teletrabajo ha sido una respuesta eficaz y eficiente al momento de contener el despido masivo de empleados, el cierre de negocios y ha sido una medida para continuar con la operación, también es validado decir que el mismo ha causado una serie de repercusiones sociales, familiares y hasta de salud en las personas, ya que muchas de ellas no estaban preparadas para realizar el mismo (Briones y Alverca).

De lo anterior, se puede instituir que, como bien lo resalta el autor el teletrabajo dentro de sus desventajas contiene la carga laboral sumada a la carga domestica lo que ha venido afectando la salud mental de los trabajadores los cuales sin lugar a duda no están preparados para este reto que ha resultado a raíz de la crisis en la que estamos.

Igualmente, en la revisión sobre las publicaciones que enlazan las palabras teletrabajo y covid-19 haciendo uso del software VOSviewer se pudo ver la relación existente en diferentes publicaciones.

En la figura que se ilustra a continuación se pueden observar los diferentes grupos que se crean a partir de las unidades de análisis que se representan en círculos o nodos que están conectados por líneas. El tamaño de los círculos muestra la densidad de citas bibliográficas recibidas en cada ítem y el grosor de las líneas representa la fuerza de esos vínculos. Igualmente, se puede notar que la presencia de un vínculo y también de proximidad entre ítems muestra una relación de citación y ocurrencia entre las dos unidades de análisis (teletrabajo y covid-19). Además, en la figura 2 se muestra el avance en el tiempo de las publicaciones, por lo que se observa el aumento de publicaciones para el año 2020.

Figura 1. Mapa etiquetado de la red de co-citación de fuentes



relaciones sociales, actividades funcionales u ocupación, se toman factores objetivos y perceptibles sobre la CV que genera una dificultad al momento de su medición.

- b) CV = Satisfacción con la vida: Se consideran Iguales, la vida sería la sumatoria de la satisfacción en los diversos dominios de la vida, esto genera un problema en el que el individuo ya que al establecer el punto de inclinación al bienestar subjetivo dejando a un lado el objetivo, supone que el sujeto es capaz de abstraerse de su entorno.
- c) CV = (Condiciones de vida + Satisfacción con la vida): las condiciones de vida pueden ser establecidas objetivamente mediante indicadores biológicos, sociales, materiales, conductuales y psicológicos, los que sumados a los sentimientos subjetivos sobre cada área pueden ser reflejados en el bienestar general, pudiendo tomar variables objetivas y subjetivas para la medición, según Cummis (2000) afirma que las dos pueden dar valores importantes.

Para poder evaluar la CV se debe reconocer en su concepto multidimensional, incluido lo físico, psicológico y lo social. Estas dimensiones son influenciadas por las creencias, experiencias, percepciones y expectativas de un sujeto, y pueden ser definidas como percepciones de la salud. Cada dimensión de la calidad de vida se puede dividir, a su vez, en dos: análisis objetivo de un estado de salud y las percepciones subjetivas de la misma. Se puede afirmar, por ende, que dos personas con el mismo estado de salud pueden tener calidad de vida muy diferente. “Así, la calidad de vida consiste en la sensación de bienestar que puede ser experimentada por los individuos y representa la suma de sensaciones subjetivas y personales del sentirse bien”(Elizabeth Velarde Jurado, 2002). (Elizabeth Velarde Jurado, 2002).

La literatura, frecuentemente define que ésta se encuentra conformada por estos dos componentes: uno, la habilidad de realizar actividades diarias que reflejan el bienestar físico, psicológico y social; y el otro, la satisfacción con los niveles del funcionamiento y los síntomas

derivados del control de la enfermedad o el tratamiento” (Robles-Espinoza, A. I., Rubio-Jurado, B., De la Rosa-Galván, E. V., & Nava-Zavala, A. H., 2016)

No existe norma única para definir la CV; no obstante, existen factores iguales como bienestar, satisfacción multidimensional, subjetivo/objetivo, que da un marco común a la diversidad de definiciones, “Gracias a eso se puede llegar a una definición integral: «nivel percibido de bienestar derivado de la evaluación que realiza cada persona de elementos objetivos y subjetivos en distintas dimensiones de su vida” (Caqueo-Urizar A. U., 2012).

La Calidad de Vida (CV), puede ser medible y para ello existen diferentes instrumentos genéricos e inespecíficos los instrumentos de tipo genéricos no están relacionados con ningún tipo de enfermedad y son aplicables a la población general y a grupos de pacientes.

De acuerdo con (Tuesca, 2005) los instrumentos,

Se subdividen en tres subgrupos: las medidas de ítem único, los perfiles de salud y las medidas de utilidad o preferencia. Los instrumentos específicos contienen dimensiones de la calidad de vida relacionada en salud (CVRS) de una determinada patología que se quiere evaluar. Las medidas concretas se refieren a las áreas que los clínicos evalúan, el impacto de los síntomas en la medición de la calidad de vida, extraídos a través de la entrevista médica y la exploración física. Por lo tanto, esta medida no permite comparaciones entre diferentes enfermedades (Tuesca, 2005. P 54).

Tal vez la primera escala desarrollada con el propósito de definir en una forma “consistente el estado funcional de los pacientes con padecimientos crónicos fue la de Karnofsky, (KPS). Esta es una escala de 10 puntos que, aunque inicialmente” (Elizabeth Velarde Jurado, 2002) fue desarrollada para pacientes con cáncer, por el hecho de ser genérica se ha aplicado a otras enfermedades crónicas. Se considera como un método confiable para predecir el estado funcional

del paciente, es simple y de rápida aplicación La ventaja de esta escala es que es genérica; su desventaja, que es unidimensional, es decir, sólo evalúa el estado funcional y no mide las otras dimensiones de la calidad de vida. (Elizabeth Velarde Jurado, 2002).

Existen otros instrumentos, tales como el EuroQol, Quality of Well Being Scale, la Matriz de Rosser y Kind, el Health Utility Index y el 15-D, que producen valores que reflejan la preferencia de los individuos por los estados de salud, compuestos por distintos ítems de diferentes dimensiones que permiten estimar el cálculo de los años de vida ajustados por calidad. Estos instrumentos reflejan las medidas de utilidad basadas en las preferencias o utilidades que los individuos asignan a los diferentes estados de salud” (Tuesca, 2005).

2.2.1.1 Factores sociales y calidad de vida. La calidad de vida, debe reconocerse en sus conceptos multidimensionales, es decir, estilo de vida, la vivienda, la satisfacción en colegio y el trabajo, así como la situación económica. Por esta razón, la calidad de vida se conceptualiza según un sistema de valores, estándares o perspectivas, de persona a persona, de grupo a grupo y de un lugar a otro. Esta es también la razón por la que las personas viven y manifiestan la suma de sentimientos subjetivos y personales de "bienestar" (Elizabeth Velarde Jurado, 2002).

En el sentido más amplio, la calidad de vida está influenciado por factores como la vivienda, el acceso a los servicios públicos, las comunicaciones, la urbanización, la delincuencia, la contaminación y otros, que pueden afectar el entorno social e impactar el desarrollo social de la comunidad en cuestión (Caqueo-Urizar A. U., 2012)

Los estudios encontraron los aspectos con mayor impacto en la calidad de vida son: a) oportunidades de empleo, b) vivienda, c) seguridad pública, d) servicio.) servicios públicos, h) actividades y centros culturales, i) trámites con las autoridades locales, j) infraestructura urbana,

k) espacios verdes y parques, y l) abastecimiento de bienes importantes. (Caqueo-Uriázar A. U., 2012)

En los últimos años, junto con el aumento de la población rural que vive en la pobreza, ha aumentado el número de analfabetos funcionales en las ciudades. Población rural migrante a las ciudades, gratuita por falta de servicios sociales, de salud, vivienda y saneamiento. Las elevadas tasas de desempleo y la violencia son las principales características que influyen en la población inmigrante que, de ser reubicada, está haciendo informal, con bajos ingresos y sin beneficio a la población inmigrante. empleo, autocuidado y salud en general. Bajo el marco conceptual de comportamientos 'riesgosos', el consumo de tabaco, drogas y estupefacientes que presentan riesgos para la salud por consecuencias a corto y mediano plazo. Sobre la base de las personas marginadas, la pobreza conduce a la falta de servicios, desnutrición y análisis de riesgo de enfermedades infecciosas. Todos estos aspectos sociales afectan negativamente la salud y la calidad de vida de una persona en su comunidad. (Zissi, 2006)

2.2.1.2 Componentes subjetivos y objetivos de la calidad de vida. En la investigación de la calidad de vida, los investigadores definen medidas objetivas como aquellas escalas que contienen elementos que pueden ser medidos por otra persona que no sea el participante de la investigación. Las medidas objetivas se refieren a variables como los ingresos, las características objetivas del funcionamiento físico y el número de relaciones sociales. En contraste, los investigadores definen medidas subjetivas como aquellas escalas que contienen ítems que se refieren a juicios cognitivos como la satisfacción con diferentes áreas de la vida.

El término calidad de vida se utilizó por primera vez en medicina como un intento de mirar más allá de la enfermedad de los pacientes. La medicina se ha centrado en vincular la calidad de vida con la salud con los efectos generales de la enfermedad y el cómo los síntomas somáticos,

pero ignoró otros aspectos importantes como libertad, apoyo social y recursos económicos que influyen en la calidad de vida. (Cardona, 2010)

Además, la investigación actual sobre la calidad de vida sugiere que está más relacionada con un sentido personal de felicidad y satisfacción con la vida subjetiva que con el único problema de la función física. Esta tendencia ha hecho que las autoevaluaciones de la calidad de vida sean importantes lo cual es consistente con la declaración: "Las personas reaccionan de manera diferente a las mismas circunstancias y evalúan las condiciones en función de sus expectativas y valores únicos y experiencias previas " (Cardona, 2010).

El bienestar, es un componente subjetivo de la vida relacionado con la calidad y posiblemente integral. Como ocurre con muchos otros conceptos psicológicos, el bienestar tiene diferentes definiciones. Una definición comúnmente aceptada es el bienestar introducido a partir del bienestar eudaimónico y hedonista. El eudaimonismo o la psicología es una cuestión de darse cuenta de su verdadero potencial y responsabilidad por el significado del significado de la vida, incluso frente a los negativos. El bienestar mental es una cuestión de autoaceptación, propósito de vida, desarrollo personal, relaciones con los demás, control ambiental y autonomía. El bienestar hedónico o subjetivo se centra en el placer, la felicidad y la satisfacción de los deseos humanos. La definición de bienestar mental que no tiene en cuenta el afecto positivo; En general, sin embargo, lo que sucede es que el efecto positivo se verá "alterado por los efectos secundarios de la vida eudaimónica" (Cardona, 2010)

Por supuesto, la subjetividad es importante en la definición completa o propuesta de calidad de vida. Sin embargo, dada la naturaleza multifacética del constructo de calidad de vida, los autores destacan en estudiar las medidas objetivas, así como como los recursos sociales y materiales. Sin embargo, han demostrado ser malos predictores de la calidad de vida. Este tema fue destacado en

una revisión de la literatura de Hass (1999), quien concluyó que cuando la investigación sobre la calidad de vida comenzó a emerger como un tema popular en la década de 1960, generalmente se medía con indicadores objetivos como el nivel socioeconómico, la educación y la vivienda, que representaban sólo el 15% de la varianza en la calidad de vida en comparación con el 50% de la varianza explicada por indicadores subjetivos como la felicidad y la satisfacción con la vida. Además, existe una correlación débil entre indicadores objetivos y subjetivos. Estos dos aspectos indican con mayor precisión que los factores demográficos y los indicadores objetivos no son fuertes predictores de la calidad de vida y que la percepción de las personas importa (Cardona, 2010)

2.2.2 Teletrabajo

Según la Ley 1221 del 2008, el Teletrabajo se define como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Villaverde Ruiz, 2000)

Siendo caracterizada, por ser un modelo de trabajo flexible en la comodidad del hogar, cumpliendo favorablemente con cada uno de los criterios que implica, sin dejar de lado las relaciones de tensión entre los miembros de la organización. Con respecto a esta modalidad la prestación de los servicios se realiza sin ser necesaria la presencia del trabajador en la empresa. Por otro lado implica una constante innovación en la forma de operar y efectuar en cada una de las organizaciones de sectores tanto públicos como privados, implementando a su vez un mecanismo diferente en cómo se va poco a poco administrando los recursos físicos, humanos y tecnológicos;

permitiendo crear relaciones laborales basadas en el crecimiento continuo profesional a través de la flexibilidad de tiempo y lugar de trabajo, por ende se enfoca en las perspectivas de la organización, siendo una consideración efectiva entre la calidad de vida y productividad de cada empresa

Roche (2007), también expone que el trabajar desde la casa no es una novedad, dado que antes de darse la revolución industrial, la gente laboraba en el lugar donde vivía practicando labores artesanales. De igual manera, Según señala Barrios y Muñoz (citados por Roche, 2007) lo importante y lo que se rescata al ejercer la modalidad del teletrabajo es qué se hace y cómo se hace, no dónde se hace (Arias, 2014)

2.2.2.1 Características del teletrabajo. Requiere de la utilización de tecnologías para el buen funcionamiento y conexión laboral a la cual este realizando.

- Es una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la empresa en la cual se encuentran vinculado el empleador.
- Es un modelo tecnológico diferente al tradicional, que requiere de mecanismo de buena comunicación interna para un buen seguimiento de las labores planteadas a cada empleador.

2.2.2.2 Modalidades. Existen diferentes formas de teletrabajo; en cualquier caso, la elección del método de trabajo dependerá de varios factores: El tipo de trabajo y su tiempo, el número de empleados, la forma de gestión, el tamaño y eficiencia económica de la empresa, el equipamiento necesario (Cerna Pajares, 2017).

Por cuanto, concierne al tipo de enlace entre el empleador y el trabajador, el teletrabajo puede ser:

Teletrabajo on line o two way line o en tiempo real o interactivo. De acuerdo con (Saco Barrios , 2006) el teletrabajo on line o two way line, también denominado teletrabajo en tiempo real o interactivo es la modalidad más típica: existe una conexión entre la computadora u ordenador del trabajador y la empresa. Para el autor, el trabajador opera con un video terminal inserto en una red informática que permite un dialogo interactivo entre el ordenador central y los terminales externos.

Según Barrios (2006),

El teletrabajo en tiempo real o interactivo es la modalidad más común: existe una conexión entre la computadora del trabajador y la empresa. Allí el trabajador opera con un video terminal inserto en una red informática que permite un diálogo interactivo entre el ordenador central y los terminales externos. (Saco Barrios, 2006, p 14).

En esta modalidad, cuando el teletrabajo es subordinado:

- La subordinación es «intensa» y «el control se produce constante y contemporáneamente a la tarea realizada». A saber, «el trabajador se encuentra vigilado en forma permanente» y «son posibles directivas o controles en tiempo real, mucho más sofisticados, ocultos y profundos que aquellos típicos del trabajo tradicional» (Cerna Pajares, 2017)
- El control llevado a cabo por el empresario pasa de ser un control periférico, discontinuo y parcial realizado por la jerarquía humana, a ser un control centralizado y objetivo (en cuanto que incorporado a la maquina) que se verifica en tiempo real». El trabajador se integra en la empresa tal cual uno que desempeñe su actividad en el propio establecimiento. Así, está el «virtualmente» presente en la empresa y sujeto al poder de

dirección del empleador de manera similar a cualquier trabajador que tenga contacto físico con este (Cerna Pajares, 2017).

Teletrabajo One Way Line. En el teletrabajo one way line, la conexión entre el trabajador y el empleador es unidireccional: de la computadora u ordenador del trabajador a la empresa o de esta hacia aquel. Vale decir, el teletrabajador desarrolla su actividad sobre un videoterminal conectado de forma muy simple con el ordenador central, al cual afluyen los datos directamente sin que sea posible, no obstante, un control directo sobre el terminal externo: se trata de una conexión en sentido único, como en el caso de un teletipo altamente perfeccionado. (Cerna Pajares, 2017).

En esta modalidad, cuando el teletrabajo es subordinado: si la trayectoria corre del trabajador hacia la empresa, la subordinación es fuerte y esta puede conocer cada movimiento del trabajador; si la trayectoria corre de la empresa hacia el trabajador, la subordinación es más bien débil y el trabajador recibe indicaciones antes que órdenes del empleador (Cerna Pajares, 2017).

De acuerdo con el lugar de prestación se tiene:

- *Teletrabajo en el Domicilio.* el trabajador o trabajadora efectúa su cumplimiento laboral en su propio domicilio. Esta modalidad habitualmente se realiza a través de Tecnologías y de la Comunicación (TIC).
- *Telecentros.* requiere la ubicación de un local temporal que oferta servicios para las empresas. Este se encuentra equipado con equipos informáticos y de telecomunicaciones para lograr cumplir con las actividades de teletrabajo y que son de uso compartido. Logrando así una optimización del espacio, para ser utilizada por diferentes empresas dentro las 24h del día.

- *Móvil*. el lugar de trabajo no requiere de un lugar específico. Las personas que están en esta modalidad se encuentran en constante movimiento con una comunicación constante por medios tecnológicos. Logrando desplazarse frecuentemente para poder prestar sus servicios.
- *Teletrabajo Combinado*. Fue planteada por Jack Nilles (1973), en donde, el trabajador distribuye su jornada laboral en espacios de trabajo en la oficina y, otros en su hogar.

2.2.3 El teletrabajo y la calidad de vida

En la actualidad les exige a las personas tener un desempeño laboral y un grado de profesionalidad amplio en su hoja de vida, algo que de por si denota una gran diferencia frente a la importancia que se le da a la vida personal con respecto a la laboral. A su vez presentándose señales de alarma muy evidentes, como: extensos horarios laborales, alto trabajo los fines de semana, y días de fiesta tanto nocturnos, además de horas extras y horarios irregulares que no permiten un desarrollo social, personal y poco contacto familiar , presentando ciertas desventajas generando un impacto negativo en el estado de ánimo de los individuos, fatiga, jaquecas, dolores de espalda, musculares e insomnio , derivando problemas de enfermedades comunes hoy en día en el campo laboral como la depresión, el estrés y desgaste mental.

El teletrabajo, se podría convertir en un estilo de vida para subsanar los efectos negativos que conlleva actualmente el desempeño laboral, por lo tanto, convirtiéndose en una modalidad que se ajuste a la actividad profesional con la vida personal y familiar.

Para Gil Montelongo y Bolio Yris (S.F), el teletrabajo mejora la calidad de vida de personas que pertenecen a las minorías, ya que fomenta la reinserción laboral y la oportunidad de emplearse de manera formal con todas las garantías que ello ofrece. De igual tiene la posibilidad de que el teletrabajador elija de manera autónoma su lugar de trabajo en donde el individuo se sienta más

cómodo. Los autores también, hacen referencia a la posibilidad que el teletrabajo brinda a las personas que quieren ejercerlo de manera independiente puesto que fomenta el autoempleo (López Jiménez, 2017).

Existe consenso entre varios autores, en que este tipo de trabajo tiene un impacto directo en la calidad de vida de las personas. Este efecto puede ser positivo o negativo, por lo que es importante analizar los avances en este sentido. Al iniciar el abordaje del tema, en primer lugar, conviene aclarar que el concepto de calidad de vida se entendió como un constructo multidimensional en diversas disciplinas, incluidas las disciplinas económicas, la psicología social, ciencias de la salud, entre otras. En este sentido, cabe mencionar como, desde el punto de vista económico, antes de la Segunda Guerra Mundial, la calidad de vida se trataba como poder adquisitivo o ingreso del crédito popular; Más tarde, sin embargo, Naciones Unidas agregó en el campo factores de salud, el empleo y la vivienda (Castellanos, 2014).

En las últimas décadas, el concepto de calidad de vida ha evolucionado como tal para incluir elementos objetivos y subjetivos mediados por los individuos y el contexto sociocultural. Desde lo objetivo; esto significa que lo que es más fácilmente medible o identificable, estos incluyen aspectos como (a) bienestar material, (b) acceso al tiempo (Castellanos, 2014).

Por otro lado, existe un abordaje subjetivo de la sensación de bienestar físico, mental y social. En este sentido, Andrews y Robinson) mencionan que el bienestar subjetivo de las personas está mediado por la valoración cognitiva de las situaciones vividas por las experiencias individuales. (Castellanos, 2014)

En el aspecto subjetivo, el tiempo familiar puede citarse, ya que tiene una influencia decisiva en la calidad de vida de las personas. De hecho, la tensión entre el momento en que realmente se está dando tiempo a la familia y el momento en que se necesita, cuando se necesita,

tanto en términos de cantidad como de calidad, puede ser disfuncional y generar en el individuo una sensación de malestar e insatisfacción. Según Barros (2008), este es el elemento que debe ser direccionado. Lo cierto es que la presencia en el hogar puede aumentar en el teletrabajo, pero esto puede afectar la calidad del tiempo dedicado ya que la persona podría involucrarse más en sus actividades profesionales, provocando un aumento de las tensiones y conflictos familiares (Barros, 2008).

En este sentido, Barros (2008) menciona que la extensa jornada laboral puede ser otra de las razones que tanto aumentan como deterioran el equilibrio de estos dos aspectos. Sin embargo, la flexibilidad de estas jornadas y la autonomía con que cuenta el trabajador, con el adecuado entrenamiento en la persona, podrían ayudar a disminuir la tensión derivada del conflicto familia-trabajo (Barros, 2008).

En este sentido, muchos teletrabajadores afirman que la flexibilidad de horarios tiene un impacto directo en su calidad de vida. Sostienen que la reducción de desplazamientos les ahorra tiempo y que trabajar desde su casa les permite elegir con mayor libertad el lugar de residencia. El contacto con la familia también se asoció con un aumento en la calidad de vida, especialmente cuando el teletrabajador es una mujer, puesto que puede pasar más tiempo con sus hijos (Castellanos, 2014).

Chiang y Krausse (2009) afirman que la calidad de vida en el trabajo normalmente se encuentra asociada con políticas de talento humano, ya que éstas deben estar dirigidas a generar acciones que les permitan a las personas crear un balance adecuado en la relación trabajo-familia a través de la implementación de jornadas laborales flexibles y seguridad en el trabajo, entre otras (Chiang, 2009).

2.2.3.1 Efectos del teletrabajo. Horas de Trabajo y Organización del Tiempo de Trabajo.

De acuerdo con la (OIT, 2019) en su informe “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral” (p.5). El teletrabajo, parece representar una paradoja entre el autónomo, la satisfacción laboral, el compromiso y la autonomía laboral. En este contexto, conviene examinar la experiencia cualitativa de los trabajadores en su tiempo de trabajo y las implicaciones de estos nuevos patrones para la regulación del tiempo de trabajo.

La investigación muestra que, las personas que trabajan a distancia (en casa o en diferentes lugares) suelen tener más horas de trabajo, que las personas que trabajan para el empleador. Es más probable que trabajen por las tardes (después del horario laboral normal) y los fines de semana, con mucha más frecuencia que sus compañeros que se reúnen con más frecuencia (OIT, 2019)

Respecto a esto, se encuentra que (Cal, 2013), en un estudio de la Universidad de Bradford, Reino Unido, el 69% de los teletrabajadores refieren que las horas de trabajo han aumentado, mientras que alrededor del 45% han mejorado que te has incrementado en 9 horas a la semana y otros mencionan que trabajan más de 15 horas extras semanalmente.

- *Desempeño Individual y Organizacional.* Parece que las personas nuevas en el lugar de trabajo, así como en el tiempo que proporciona el teletrabajo, generalmente tienen un impacto positivo en el campo de las profesiones, con las tecnologías de la información y la comunicación (Tics) (M, 2018). En este marco, el teletrabajo puede resultar efectivo en la medida en que se implementen técnicas de empoderamiento, como la auto planeación y la motivación, entre otras. Esto puede tener un impacto positivo en el entorno, es decir, cuanto más eficaz sea el teletrabajador, mejor enfrentará la interferencia familiar y, por lo tanto, podrá tener más vocales, tener personas más productivas, tener discapacidades más productivas, tener más productividades, tener más producciones (M, 2018). Por otro lado,

más teletrabajadores se dan cuenta de que gozan de un grado considerable de autonomía en el trabajo, mayor que sus trabajadores de oficina (M, 2018).

- *Conciliación Familia y Trabajo.* El trabajo a distancia puede tener un impacto positivo en el equilibrio general entre la familia y el trabajo, principalmente debido a la flexibilidad del tiempo y la autonomía para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades individuales de los empleados y sus preferencias. Sin embargo, al mismo tiempo, existe cierto riesgo de superposición entre el trabajo y la vida personal y familiar. Debido a las largas jornadas laborales y la mezcla simultánea de tareas, los límites entre la vida familiar y laboral pueden difuminarse, generando conflictos en ambos ámbitos (M, 2018).

A su vez, los factores culturales influyen en la organización de ambos tiempos. Por ejemplo, el fenómeno de pérdida de los límites se reporta con mayor frecuencia en Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, India, Países Bajos, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos, mientras que en general en países como Argentina, Bélgica, Italia y España, la conciliación ha mostrado en su mayoría aspectos positivos.

De la misma forma, el apoyo de la familia y del supervisor también son factores que inciden en el incremento de los beneficios de conciliar familia y trabajo que se pueden brindar a través del teletrabajo (M, 2018)

También la posición en la organización es un factor para monitorear. Los gerentes a menudo optan por teletrabajar por razones distintas del equilibrio entre la vida laboral y personal, y les resulta más difícil mantener los límites entre la vida laboral y personal, lo que les dificulta mantener el equilibrio.

También hay evidencia de que factores como la carga de trabajo, la relación empleador-empleado y la frecuencia del teletrabajo están asociados a un mejor o peor equilibrio trabajo-familia (M, 2018)

- *Inserción Laboral.* Teniendo en cuenta las características del teletrabajo, se considera una buena opción para las personas con discapacidad, ya que las TIC ofrecen una amplia gama de opciones para abordar la barrera y la elección. Además, trabajar desde casa proporcionaría a estos trabajadores la atención necesaria en forma de asistencia médica personal disponible o en cualquier momento del día (M, 2018). Por otro lado, puede ser una alternativa a paliar la discriminación que perciben las personas con discapacidad, porque el teletrabajo abre la puerta al empleo, y también les permite realizar un trabajo como cualquier otro individuo en esta sociedad, ya que se adapta a sus necesidades y limitaciones

Por su parte, estudios en Estados Unidos nos advierten de un riesgo a considerar, dando cuenta que el aislamiento social es un tema importante en el teletrabajo y en particular para las personas con discapacidad, quienes ven en la opción del teletrabajo una herramienta para la integración. En este estudio, se considera que la mitad de la muestra logró adaptarse bien al sistema, mientras la otra mitad, se vio afectada por el aislamiento y fracasó (M, 2018)

Además, en la forma de personas con discapacidad, el teletrabajo también se entendió como una forma de promover la igualdad de otras partes del trabajo, como mujeres, jóvenes y personas mayores en el mercado laboral.

2.3 Método

2.3.1 Tipo de estudio

Observacional, descriptivo.

2.3.2 Población y muestra

2.3.2.1 Población. Trabajadores de la Universidad Santo Tomás en el área administrativa durante el periodo del año 2020. La Universidad Santo Tomás es una institución de Educación Superior de Alta Calidad que en su Seccional de Bucaramanga cumple su función de institución de educación privada sin ánimo de lucro. El desarrollo de la visión comunitaria le permitió a la Universidad obtener la Acreditación Institucional Multicampus otorgada por el Ministerio de Educación Superior en la resolución 01456 del 29 de enero de 2016. Esta distinción se otorga dado el desarrollo institucional de principios, valores, estrategias, políticas en el modelo pedagógico problémico basado en el estudiante. A su vez se espera que con este reconocimiento la Universidad fortalezca las diferentes funciones sustantivas de las que ella es responsable.

Ahora bien, en la seccional de Bucaramanga según el Informe de Gestión de 2019 la misión de la Universidad es,

La Misión de la Universidad Santo Tomás, inspirada en el pensamiento humanista y cristiano de Santo Tomás de Aquino, consiste en promover la formación integral de las personas en el campo de la educación superior, mediante acciones y procesos de enseñanza, aprendizaje, investigación y proyección social, para que respondan de manera ética, creativa y crítica a las

exigencias de la vida humana y estén en condiciones de aportar soluciones a las problemáticas y necesidades de la sociedad. (Informe de gestión, 2019).

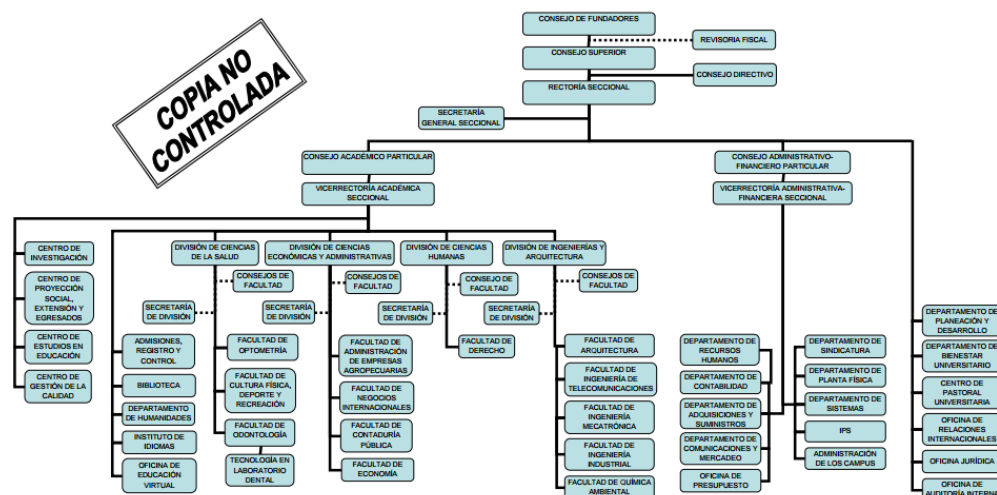
Y la visión

En 2027, la Universidad Santo Tomás de Colombia es referente internacional de excelente calidad educativa multicampus, por la articulación eficaz y sistémica de sus funciones sustantivas, y es dinamizadora de la promoción humana y la transformación social responsable, en un ambiente sustentable, de justicia y paz, en procura del bien común (Informe de gestión, 2019, p. 17).

A su vez, en los documentos institucionales se refleja que la Universidad se orienta por valores como el humanismo tomista cristiano, la concepción Tomista de la educación, alcanzar la excelencia, la capacidad de acción y los valores para que haya claridad en la elección de fines y medios para la formación integral.

De acuerdo con la organización institucional se representa en la siguiente figura

Figura 3. Organigrama administrativo USTA Bucaramanga

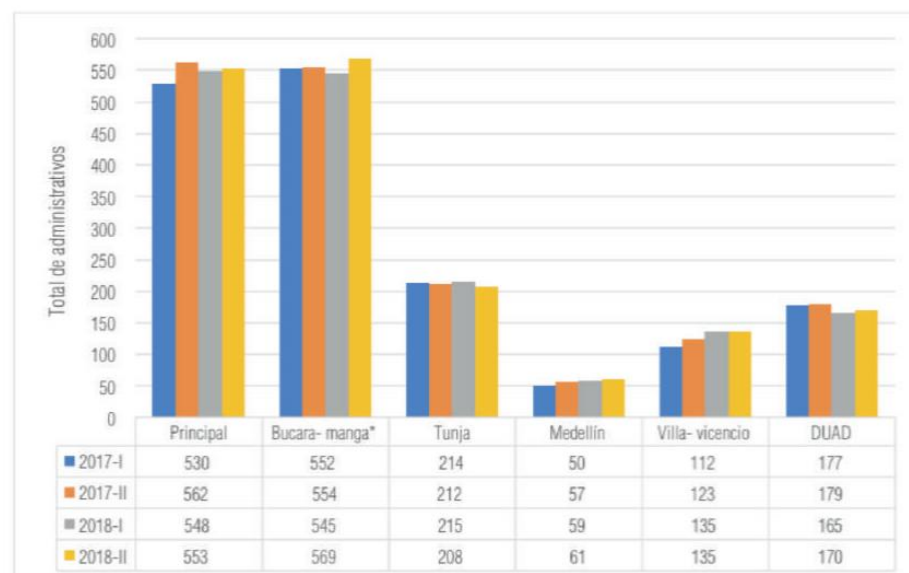


Adaptado de www.ustabuca.edu.co

Nota: Presentación institucional de las diferentes áreas administrativas de la Universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga.

En este sentido el Informe de Gestión 2015- 2019, emitido por la Universidad en el año 2019 reporta que para la seccional de Bucaramanga el número de empleados administrativa es de 569, como se observa en la siguiente figura.

Figura 4. Variación del número de empleados administrativos en los dos últimos años.



Nota. Se hace referencia al número de empleados administrativos contratados por cada una de las Sedes y Seccionales. La figura pertenece al *Informe de Gestión 2015 – 2019*, USTA, 2019.

En el mismo sentido se observa en la siguiente figura la evolución que ha tenido la contratación del personal administrativo para la Seccional de Bucaramanga.

Tabla 1. *Evolución Histórica de la planta administrativa por categoría, Sede, Seccional y DUAD.*

Sede Seccional y DUAD	2017-I	2017-II	2018-I	2018-II
Bucaramanga	552	554	545	569
Directivos	47	49	48	49
Coordinadores	20	20	21	25
Profesionales/entrenadores	77	80	88	97
Técnicos/Auxiliares	342	339	323	340
Practicante/aprendiz/SENA/judicante	66	66	65	58
SINERGIA				2

Adaptado de Informe de Gestión 2015 – 2019, USTA, 2019

2.3.2.2 Muestra. Para la selección de la población se encuentra que la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga, tiene un total de 423 empleados administrativos que corresponden a Coordinadores, técnicos, auxiliares, practicante, aprendí, SENA, judicante para los cuales se realizó la selección por medio de un muestreo simple el cual arrojó que la muestra es igual a 202 empleados administrativos.

$$n = \frac{Z^2 p q N}{NE^2 + Z^2 p q}$$

En la que

n es el tamaño de la muestra;
 Z es el nivel de confianza;
 p es la variabilidad positiva;
 q es la variabilidad negativa;
 N es el tamaño de la población;
 E es la precisión o el error

para un intervalo de confianza del 95%, el error según la tabla de frecuencias el valor Z es de 0,95 y un error del 0,5.

$$n = \frac{1.96^2(0.5)(0.5)(4.23)}{423(0.05^2) + (1.96^2)(0.5)(0.5)} = 202$$

2.4. Instrumento

El WHOQOLBREF tiene 26 preguntas, dos preguntas generales sobre calidad de vida y satisfacción con el estado de salud, y 24 preguntas agrupadas en cuatro áreas: Salud Física, Salud Psicológica, Relaciones Sociales y Ambiente. Puntuaciones mayores indican mejor calidad de vida. Las escalas de respuesta son de tipo Likert, con 5 opciones de respuesta. Se agregaron preguntas directas relacionadas con la afectación del teletrabajo en su vida.

2.4.1 Variables

2.4.1.1. Variables independientes. Variables sociodemográficas.

Sexo

- *Definición Conceptual:* Condición orgánica que distingue a los machos de las hembras.
- *Definición Operativa:* Trabajadores de la Universidad Santo Tomás en el área administrativa durante el periodo del año 2020.de sexo femenino y masculino
- *Naturaleza:* Cualitativa.
- *Escala de Medición:* Nominal
- *Valor:* Hombre (0), mujer (1)

Lugar de procedencia

- *Definición Conceptual:* Lugar de que procede alguien o algo.
- *Definición Operativa:* Lugar de residencia del trabajador.
- *Naturaleza:* Cualitativa.

- *Escala de Medición:* Nominal.

- *Valor:* Rural (0), Urbana (1)

Estado Civil

- *Definición Conceptual:* Condición de una persona en función de si tiene o no pareja
- *Definición Operativa:* Estado actual de compromiso que reporta el trabajador.
- *Naturaleza:* Cualitativa
- *Escala de Medición:* Nominal
- *Valor:* Casado (0), Soltero (1), Unión libre (2), Divorciado (3), Viudo (4).

Nivel educativo

• *Definición conceptual:* Período medido en años escolares que una persona ha permanecido en el sistema educativo formal

• *Definición Operativa:* Identificación que hace el trabajador de su nivel educativo alcanzado

- *Naturaleza:* Cuantitativa
- *Escala de medición:* Nominal
- *Valor:* Ninguno (0), Primaria (1), secundaria (2), pregrado (3), posgrado (4)

Cargo que desempeña en la institución.

- *Definición conceptual:* Características del trabajo en el que se desenvuelve una persona

• *Definición Operativa:* Identificación que hace el trabajador sobre el cargo o rango al que pertenece en la institución

- *Naturaleza:* Cuantitativa
- *Escala de medición:* Nominal
- *Valor:* Auxiliar (0), secretaria (1), Apoyo administrativo (2), Otro (3)

2.4.1.2 Variables dependientes. Calidad de vida.

- *Definición Conceptual.* Se refiere al conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos
- *Definición Operativa.* A través del cuestionario WHOQOL evaluando las diferentes dimensiones, a mayor puntaje mayor calidad de vida.
- *Naturaleza.* Cuantitativa
- *Escala de Medición.* Nominal
- *Valor.* Relación de los 5 dominios estudiados en el cuestionario WHOQOL (general) (física) (Psicología) (Social) (Ambiental)

2.4.2 Preguntas del cuestionario

Las preguntas contemplaron 5 dimensiones: física, psicológica, social, ambiental y percepción sobre el teletrabajo y se realizaron 33 preguntas para conocer la percepción de los trabajadores administrativos de la Universidad Santo Tomás. A continuación, se presentan las preguntas realizadas, así como la definición conceptual, operativa, naturaleza, escala de medición y valor que se puedan otorgar a las variables a medir.

1. ¿Cómo calificaría su calidad de vida?
 - Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la calidad de vida para el trabajador según el cuestionario WHOQOL
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: Muy mala; Regular; Normal; Bastante buena; Muy buena.

2. ¿Cómo de satisfecho/a está con su salud?

- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
- Definición Operativa: Calificación de cuan satisfecho está el trabajador con su salud según

el cuestionario WHOQOL

- Naturaleza: cualitativa
- Escala de Medición: ordinal
- Valor: Muy mala; Regular; Normal; Bastante buena; Muy buena.

Dimensión Física

1. ¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?

- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
- Definición Operativa: Calificación de la dimensión física que el trabajador piensa según el

cuestionario WHOQOL

- Naturaleza: cualitativa
- Escala de Medición: ordinal
- Valor: Nada; Un poco; Lo normal; Bastante; Extremadamente.

2. ¿En qué grado necesita de un tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?

- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
- Definición Operativa: Calificación de la dimensión física que el trabajador establece según

el cuestionario WHOQOL

- Naturaleza: cualitativa
- Escala de Medición: ordinal
- Valor: Nada; Un poco; Lo normal; Bastante; Extremadamente.

3. ¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?

- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la dimensión física que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: Nada; Un poco; Lo normal; Bastante; totalmente.
4. ¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?
- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la dimensión física que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: Nada; Un poco; Lo normal; Bastante; totalmente.
5. ¿Cómo de satisfecho/a está con su sueño?
- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la dimensión física que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: Muy insatisfecho/a; Poco; Lo normal; Bastante satisfecho/a; Muy satisfecho/a.
6. ¿Cómo de satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?
- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.

- Definición Operativa: Calificación de la dimensión física que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
- Naturaleza: cualitativa
- Escala de Medición: ordinal
- Valor: Muy insatisfecho/a; Poco; Lo normal; Bastante satisfecho/a; Muy satisfecho/a.

7. ¿Cómo de satisfecho/a está con su capacidad de trabajo?

- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
- Definición Operativa: Calificación de la dimensión física que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
- Naturaleza: cualitativa
- Escala de Medición: ordinal
- Valor: Muy insatisfecho/a; Poco; Lo normal; Bastante satisfecho/a; Muy satisfecho/a.

Dimensión Psicológica

1. ¿Cuánto disfruta de la vida?

- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
- Definición Operativa: Calificación de la dimensión Psicológica que el trabajador piensa según el cuestionario WHOQOL.
- Naturaleza: cualitativa
- Escala de Medición: ordinal
- Valor: Nada; Un poco; Lo normal; Bastante; Extremadamente.

2. ¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?

- *Definición Conceptual.* Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.

- *Definición Operativa.* Calificación de la dimensión Psicológica que el trabajador piensa según el cuestionario WHOQOL.
 - *Naturaleza.* Cualitativa
 - *Escala de Medición.* Ordinal
 - *Valor.* Nada; Un poco; Lo normal; Bastante; Extremadamente.
3. ¿Cuál es su capacidad de concentración?
- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la dimensión Psicológica que el trabajador piensa según el cuestionario WHOQOL.
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: Nada; Un poco; Lo normal; Bastante; Extremadamente.
4. ¿Es capaz de aceptar su apariencia física?
- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la dimensión Psicológica que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: Nada; Un poco; Lo normal; Bastante; totalmente.
5. ¿Cómo de satisfecho/a está de sí mismo?
- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la dimensión Psicológica que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL

- Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: insatisfecho/a; Poco; Lo normal; Bastante; satisfecho/a; Muy satisfecho/a.
6. ¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, o depresión?
- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la dimensión Psicológica que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor. Nunca; Raramente; Moderadamente; Frecuentemente; Siempre.

Dimensión Social

1. ¿Cómo de satisfecho/a está con sus relaciones personales?
- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la dimensión Social que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: insatisfecho/a; Poco; Lo normal; Bastante; satisfecho/a; Muy satisfecho/a.
2. ¿Cómo de satisfecho/a está con su vida sexual?
- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la dimensión Social que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL

- Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: insatisfecho/a; Poco; Lo normal; Bastante; satisfecho/a; Muy satisfecho/a.
3. ¿Cómo de satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos/as?
- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la dimensión Social que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: insatisfecho/a; Poco; Lo normal; Bastante; satisfecho/a; Muy satisfecho/a.

Dimensión Ambiental

1. ¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?
- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la dimensión ambiental que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: Nada; Un poco; Lo normal; Bastante; Extremadamente.
2. ¿Qué tan saludable es el ambiente físico a su alrededor?
- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la dimensión ambiental que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
 - Naturaleza: cualitativa

- Escala de Medición: ordinal
 - Valor: Nada; Un poco; Lo normal; Bastante; Extremadamente.
3. ¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?
- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la dimensión ambiental que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: Nada; Un poco; Lo normal; Bastante; Totalmente.
4. ¿Dispone de la información que necesita para su vida diaria?
- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la dimensión ambiental que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: Nada; Un poco; Lo normal; Bastante; Totalmente.
5. ¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?
- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
 - Definición Operativa: Calificación de la dimensión ambiental que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: Nada; Un poco; Lo normal; Bastante; Totalmente.

6. ¿Cómo de satisfecho/a está de las condiciones del lugar donde vive?

- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
- Definición Operativa: Calificación de la dimensión ambiental que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
- Naturaleza: cualitativa
- Escala de Medición: ordinal
- Valor: insatisfecho/a; Poco; Lo normal; Bastante; satisfecho/a; Muy satisfecho/a.

7. ¿Cómo de satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?

- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
- Definición Operativa: Calificación de la dimensión ambiental que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
- Naturaleza: cualitativa
- Escala de Medición: ordinal
- Valor: insatisfecho/a; Poco; Lo normal; Bastante; satisfecho/a; Muy satisfecho/a.

8. ¿Cómo de satisfecho/a está con los servicios de transporte de su zona?

- Definición conceptual: Cuestionario (WHOQOL) para puntuar la calidad de vida.
- Definición Operativa: Calificación de la dimensión ambiental que el trabajador establece según el cuestionario WHOQOL
- Naturaleza: cualitativa
- Escala de Medición: ordinal
- Valor: insatisfecho/a; Poco; Lo normal; Bastante; satisfecho/a; Muy satisfecho/a.

Teletrabajo

- Definición conceptual: Trabajo que una persona realiza para una empresa desde un lugar alejado de la sede de esta, por medio de un sistema de telecomunicación.

- Definición Operativa: forma de organización laboral, que utiliza como soporte las tecnologías de información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo

- Naturaleza: cualitativa
- Escala de Medición: ordinal
- Valor: móvil, domicilio, telecentro

1. ¿Siente usted que el teletrabajo afecta directamente su calidad de vida?

- Definición conceptual: Cuestionario
- Definición Operativa: Sentimiento sobre el teletrabajo para el trabajador
- Naturaleza: cualitativa
- Escala de Medición: ordinal
- Valor: Si, No

2. ¿Manejaba usted un espacio único para practicar el teletrabajo?

- Definición conceptual: a través de un cuestionario
- Definición Operativa: Sentimiento sobre el teletrabajo para el trabajador
- Naturaleza: cualitativa
- Escala de Medición: ordinal
- Valor: Si, No

3. ¿Tenía un horario específico para cumplir con sus obligaciones de trabajo?

- Definición conceptual: a través de un cuestionario
- Definición Operativa: Sentimiento sobre el teletrabajo para el trabajador

- Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: Si, No.
4. ¿Siente que la carga laboral fue mayor en la práctica del teletrabajo?
- Definición conceptual: a través cuestionario
 - Definición Operativa: Sentimiento sobre el teletrabajo para el trabajador
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: Si, No.
5. Piensa usted respecto a horas laborales en la modalidad de teletrabajo ¿fueron mayores que en modalidad trabajo?
- Definición conceptual: a través cuestionario
 - Definición Operativa: Sentimiento sobre el teletrabajo para el trabajador
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: Si, No
6. ¿Le gustaría mantener la práctica de teletrabajo en el cargo que realiza en la Institución?
- Definición conceptual: a través cuestionario
 - Definición Operativa: Sentimiento sobre el teletrabajo para el trabajador
 - Naturaleza: cualitativa
 - Escala de Medición: ordinal
 - Valor: Si, No

7. Tiene alguna opinión respecto al teletrabajo que ejerció en las últimas semanas de confinamiento

- Definición conceptual: Cuestionario
- Definición Operativa: Sentimiento sobre el teletrabajo para el trabajador
- Naturaleza: cualitativa
- Escala de Medición: ordinal
- Valor:

2.5 Procedimiento

Materiales Utilizados

- Correos institucionales de los trabajadores administrativos de la Universidad Santo Tomas.
- Formato de consentimiento informado.
- Encuesta virtual por Google Forms.

Con el fin del cumplimiento de los objetivos planteados en la presente investigación, se solicitó a recursos humanos la lista de los correos electrónicos de los trabajadores administrativos activos para el año 2020. Fue enviado al correo de cada participante el documento con la explicación del por qué la realización de esta investigación, el consentimiento informado y el *link* para diligenciar la encuesta.

El correo fue enviado varias veces para recordar el diligenciamiento, al recolectar la cantidad de encuestas esperadas se procedió a sistematizar las encuestas en un archivo de Excel para organizar las variables y exportarlas para su análisis.

2.6 Análisis estadístico

Pruebas Iniciales para Validación de Modelo.

Como primera medida se propone una relación entre la afectación directa del teletrabajo en la calidad de vida, y a su vez, está relación con el género de las personas que contestaron la encuesta, por lo que a continuación se presenta la tabla de supuestos del modelo en la que se observan las pruebas iniciales.

Tabla 2. *Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,110 ^a	,012	,002	,170	2,105

Nota. *a.* Variables predictoras: (Constante), Género

b. Variable dependiente: Siente usted que el teletrabajo afecta directamente su calidad de vida

Ahora bien, la prueba de Durbin-Watson es una prueba estadística que contrasta la presencia de autocorrelación en los residuos de una regresión. La principal característica de una serie de datos con los residuos autocorrelacionados es la tendencia definida de los datos. La prueba de Durbin-Watson indica que se cumple el supuesto de independencia de errores, pues los valores esperados deben estar entre 1 y 3, y en este caso es 2.105. Así pues, cumple totalmente el supuesto como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 3. *Coeficientes*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Const ante)	,877	,087	10,114	,000		
	Género	,041	,037	,110	1,104	,272	1,000

Nota. Variable dependiente: Siente usted que el teletrabajo afecto directamente su calidad de vida

EL FIV indica que no hay multicolinealidad (FIV:1), cabe mencionar que en econometría es una situación en la que se presenta una fuerte correlación entre variables explicativas del modelo.

- *Regresión logística*

Tabla 4. *Resumen del procesamiento de los casos*

Casos no ponderados			N	Porcentaje
Casos seleccionados	Incluidos en el análisis		102	100,0
	Casos perdidos		0	,0
	Total		102	100,0
Casos no seleccionados			0	,0
Total			102	100,0

Nota. En esta tabla se observa el número total de casos analizados.

Tabla 5. *Codificación de la variable dependiente*

Valor original	Valor interno
Sí	1
No	0

Nota. Valores originales de respuesta: Sí codificada como 0 y No como 1.

La variable dependiente es aquella cuyo valor depende del valor numérico que adopta la variable independiente en la función. Y se codificaron como 0 y 1 por tener una naturaleza dicotómica, es decir, que sólo pueden tomar dos valores, en este caso la respuesta era sí o no. La codificación se realiza usando variables dummy, que son variables ficticias, justamente utilizadas para explicar valores cualitativos en un modelo de regresión, esta codificación se observa en tabla

Tabla 6. *Codificaciones de variables categóricas*

			CODIFICACIÓN DE PARÁMETROS
FRECUENCIA			(1)
GÉNERO	FEMENINO	73	1,000
	MASCULINO	29	,000

Esta es la variable independiente del modelo, se entiende que es categórica, porque pueden tomar como valores cualidades o categorías. En este caso si el género de la persona que contestó la encuesta es Femenino o masculino.

- *Análisis del modelo*

Tabla 7. *Clasificación*

Tabla de clasificación					
Observado			Pronosticado		
			Siente usted que el teletrabajo afecto directamente su calidad de vida		Porcentaje correcto
			No	Sí	
Paso 0	Siente usted que el teletrabajo afecto directamente su calidad de vida	No	0	3	,0
		Sí	0	99	100,0
Porcentaje global					97,1

Nota. a. En el modelo se incluye una constante.

b. El valor de corte es ,500

Esto indica que, en términos de frecuencia, hay más personas que contestaron la encuesta que consideran que el teletrabajo sí afecto de manera directa la calidad de vida, en comparación a los que no han visto cambios directos en su bienestar en esta *nueva realidad*. Para el análisis de regresión logística el bloque 0 indica que hay un 97,1% de probabilidad de acierto en el resultado de la variable dependiente (que respondan Sí o No en la pregunta sobre su calidad de vida y el teletrabajo), asumiendo que todos consideran que les afectó el teletrabajo.

Tabla 8. *Pruebas Ómnibus sobre los coeficientes del modelo*

		Chi cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	2,043	1	,153
	Bloque	2,043	1	,153
	Modelo	2,043	1	,153

Para el bloque 1 del modelo, la puntuación de eficiencia estadística de ROA indica que hay una mejora significativa en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la Variable dependiente

Tabla 9. *Resumen del modelo*

Resumen del modelo			
Paso	-2 log de la verosimilitud	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	25,026 ^a	,20	,85

Nota. La estimación ha finalizado en el número de iteración 20 porque se han alcanzado las iteraciones máximas. No se puede encontrar una solución definitiva.

El valor de R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo propuesto explica el 85% de la varianza de la variable dependiente (0,85).

Tabla 10. *Clasificación*

Observado					Pronosticado		
					Siente usted que el teletrabajo afecto directamente su calidad de vida		Porcentaje correcto
					No	Sí	
Paso 1	Siente usted que el teletrabajo directamente su calidad de vida	No			0	3	,0
		Sí			0	99	100,0
Porcentaje global							97,1

Nota: El valor de corte es ,500

Siguiendo el análisis, al tener la regresión logística lo que nos indica es que hay un 97,1% de probabilidad de acierto en el resultado de la variable dependiente, cuando se conoce el género

de las personas. Es decir, se hace más fácil hallar una relación entre la afectación en la calidad de vida de las personas si sabemos si son hombres o mujeres. Resultado que coincide con la hipótesis inicial, por tanto, podemos asegurar que, sí existe una relación directa en el desmejoramiento de la calidad de vida de las personas y el teletrabajo, y ahora con este análisis con el género. En las mujeres hubo una mayor incidencia en su calidad de vida, las encuestadas aseguran que ha sido más difícil el teletrabajo que para los hombres.

Respecto a la frecuencia de las respuestas podemos observar en las siguientes figuras.

Figura 5. *Frecuencia de edad*

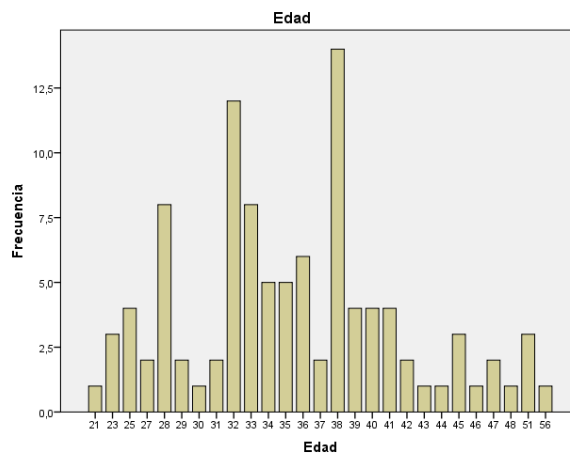


Figura 6. *Percepción sobre el efecto del teletrabajo en la calidad de vida*

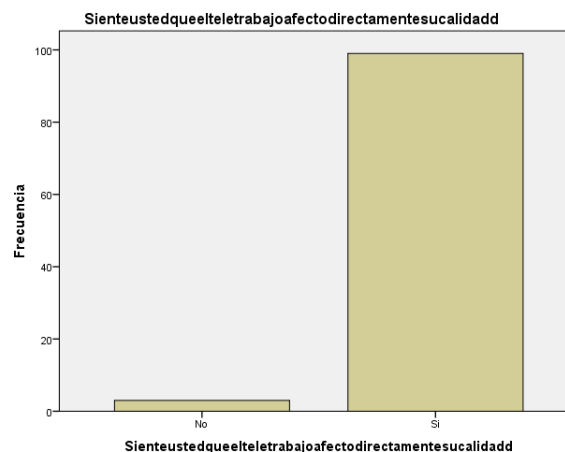
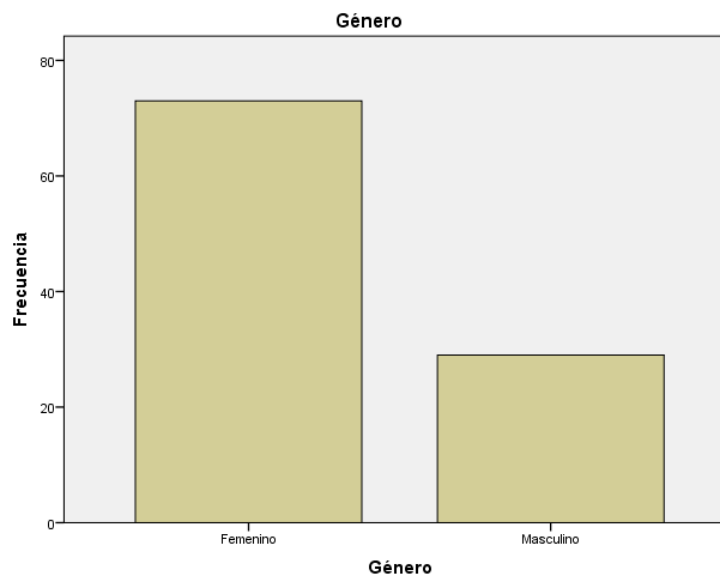


Figura 7. *Frecuencia de respuesta por género*

2.7 Consideraciones bioéticas

Esta investigación se rige por los principios establecidos en la Resolución No. 8430 de 1993, que estableció normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Esta investigación se sustenta en los principios éticos allí establecidos, garantizando así la protección de los derechos, el respeto y el bienestar de los sujetos participantes. Para cumplir con los principios de autonomía de los sujetos de investigación, ellos autorizaron a participar en el estudio mediante consentimiento informado y se les brindó información sobre lo evaluado en esta investigación.

3. Resultados

3.1 Análisis variables sociodemográficas

Tabla 11. *Características sociodemográficas de los participantes*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SEXO		
Femenino	73	72%
Masculino	29	28%
ESTADO CIVIL		
Casado	45	44%
Soltero	45	44%
Unión Libre	10	10%
Divorciado	2	2%
Viudo	0	0%
LUGAR DE PROCEDENCIA		
Rural	0	0%
Urbana	102	100%
NIVEL EDUCATIVO		
Ninguno	0	0%
Primaria	0	0%
Secundaria	31	30%
Pregrado	71	70%
Posgrado	0	0%
CARGO EN LA INSTITUCION		
Secretaria	29	29%
Auxiliar	43	43%
Apoyo administrativo	29	29%
Otros		

En esta investigación se evaluaron 102 participantes, de los cuales se analizaron 5 variables sociodemográficas (genero, estado civil, lugar de procedencia, nivel educativo, cargo que desempeña en la institución). En la variable genero predominaron las mujeres en un 73/102, el estado civil presento casados 45/102 y solteros 45/102, el total de participantes son de procedencia

urbana, el 73/102 de los participantes tienen un nivel educativo de pregrado. En el cargo que desempeña en la institución el 43/102 son auxiliares.

En este sentido se logra evidenciar, que existe un incremento en la vinculación del género femenino en la actividad de teletrabajo en la institución, teniendo en cuenta que en la actualidad existe un mayor porcentaje de mujeres que de hombres realizando teletrabajo.

De igual forma, que la institución viene generando igualdad de condiciones para la aplicación de esta actividad entre los solteros y los casados. Por otro lado, se evidencia que existe un menor número de participantes de procedencia rural, limitándose el acceso de estos a la actividad en cuestión, así como también para los auxiliares.

3.2 Análisis cuestionario WHOQOL BREF

En siguiente tabla se observa la frecuencia de respuestas de cada una de las preguntas realizadas.

Tabla 12. *Análisis de respuestas al cuestionario*

	Muy mal	Poco	Lo normal	Bastante bien	Muy bien
¿Cómo puntuaría su calidad de vida?	0	37	47	12	3
% Valor	0,00	36,27	46,08	11,76	2,94
	Nada	Poco	Normal	Bastante	Extremadamente
¿Hasta qué punto piensa que el dolor físico le impide hacer lo que necesita?	53	31	17	0	0
% Valor	51,96	30,39	16,67	0,00	0,00
¿Cuán satisfecho está con sus horas de sueño?	21	36	31	12	1
% Valor	20,59	35,29	30,39	11,76	0,98
¿Cuán satisfecho está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	11	28	39	22	1
% Valor	10,78	27,45	38,24	21,57	0,98
¿Cuán satisfecho está con su salud?	1	28	41	25	4
% Valor	0,98	27,45	40,20	24,51	3,92

	Muy mal	Poco	Lo normal	Bastante bien	Muy bien
¿Cuán satisfecho (a) está de las condiciones del lugar donde vive?	1	14	48	35	3
% Valor	0,98	13,73	47,06	34,31	2,94
¿Cuán satisfecho (a) está con el apoyo que obtiene de sus amigos (as)?	1	15	41	36	8
% Valor	0,98	14,71	40,20	35,29	7,84
¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?	1	23	50	27	0
% Valor	0,98	22,55	49,02	26,47	0,00
¿Cuál es su capacidad de concentración?	2	18	49	31	1
% Valor	1,96	17,65	48,04	30,39	0,98
¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?	1	24	44	31	1
% Valor	0,98	23,53	43,14	30,39	0,98
¿Cuán saludable es el ambiente físico a su alrededor?	1	19	52	28	1
% Valor	0,98	18,63	50,98	27,45	0,98
¿Cuán satisfecho está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?	0	14	43	37	7
% Valor	0,00	13,73	42,16	36,27	6,86
¿Cuán satisfecho está con su transporte?	2	14	45	30	10
% Valor	1,96	13,73	44,12	29,41	9,80
¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?	61	30	10	0	0
% Valor	59,80	29,41	9,80	0,00	0,00
¿Cuánto disfruta de la vida?	2	23	53	23	0
% Valor	1,96	22,55	51,96	22,55	0,00
¿Cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo?	5	20	46	28	2
% Valor	4,90	19,61	45,10	27,45	1,96
¿Cuán satisfecho está de sí mismo?	2	16	55	26	2
% Valor	1,96	15,69	53,92	25,49	1,96
¿Cuán satisfecho está con sus relaciones personales?	1	19	49	30	2
% Valor	0,98	18,63	48,04	29,41	1,96
¿Cuán satisfecho está con su vida sexual?	1	18	69	13	0
% Valor	0,98	17,65	67,65	12,75	0,00
¿Hasta qué punto tiene oportunidad para realizar actividades de ocio?	9	42	43	4	4
% Valor	8,82	41,18	42,16	3,92	3,92
¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?	0	18	25	20	39

	Muy mal	Poco	Lo normal	Bastante bien	Muy bien
% Valor	0,00	17,65	24,51	19,61	38,24
¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	2	48	48	4	0
% Valor	1,96	47,06	47,06	3,92	0,00
¿Qué disponible tiene la información que necesita en su vida diaria?	0	21	22	28	31
% Valor	0,00	20,59	21,57	27,45	30,39
¿Tiene energía suficiente para su vida diaria?	8	41	26	26	1
% Valor	7,84	40,20	25,49	25,49	0,98
¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	3	27	38	31	3
% Valor	2,94	26,47	37,25	30,39	2,94
	Nunca	Raramente	Medianamente	Frecuentemente	Siempre
¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como: tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión, ¿entre otros?	13	52	37	0	1
% Valor	12,75	50,98	36,27	0,00	0,98

	SÍ	NO
¿Siente usted que el teletrabajo afectó directamente su calidad de vida?	99	3
% Valor	97,06	2,94
¿Manejaba ud. un espacio único para practicar el teletrabajo?	33	70
% Valor	32,35	68,63
¿Tenía un horario específico para cumplir con sus obligaciones de trabajo?	49	52
% Valor	48,04	50,98
¿Le gustaría mantener la práctica de teletrabajo en el cargo que realiza en la institución?	25	77
% Valor	24,51	75,49

De acuerdo con los resultados de la encuesta se concluye que los trabajadores de la institución prefieren el trabajo presencial, teniendo en cuenta que el 75,49% de los encuestados optaron por no mantener la práctica del teletrabajo, y 99/102, equivalente al 97,06% sostienen que su calidad de vida se ha visto directamente afectada por el teletrabajo.

De igual forma, se puede decir que el análisis anterior tiene origen en que la mayoría de los encuestados no cuenta con un espacio óptimo para realizar la actividad de teletrabajo, teniendo en cuenta que ante la pregunta ¿Manejaba Ud. un espacio único para practicar el teletrabajo?, un porcentaje del 68,63% dijeron que no.

A pesar de que se evidencia que el teletrabajo facilita y flexibiliza el horario para sus practicantes, el 36,27% manifestó sentir sentimientos negativos, tales como: tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión, entre otros; porcentaje que coincidió con el 36,27% que dicen estar poco conforme con su calidad de vida.

4. Conclusiones

La implementación de herramientas electrónicas en el entorno laboral configura el teletrabajo como una nueva alternativa que busca facilitar los procesos bajo el esquema de la nueva modalidad, aunque no es una estrategia nueva que haya surgido a raíz de la emergencia en salud del 2020, pues desde el 2002 se registran investigaciones relacionadas al tema del presente trabajo, involucrando criterios como horas de trabajo, organización del tiempo, desempeño individual y organizacional.

La implementación del teletrabajo en países como Colombia estaba centralizado en las principales ciudades, se implementó como una ventaja que permitía potenciar áreas de las organizaciones reduciendo costos, ampliando la cantidad de colaboradores y accediendo a talentos importantes de manera remota, sin embargo, actualmente no es una ventaja sino que representa una necesidad, que ante eventos adversos como la pandemia ha permitido que algunas organizaciones sigan manteniendo su funcionamiento y los trabajadores su empleo.

Pese a los numerosos antecedentes, el estudio los efectos del teletrabajo sobre diversos ámbitos del desarrollo humano, y principalmente en salud, requiere mas acciones que permitan aproximarse a la comprensión de este fenómeno que en esta época (2020) evidencia su mayor auge.

Cabe resaltar que variables como tiempo de trabajo implican un mayor análisis para próximos investigadores, pues puede representar tanto un aumento de autonomía, la satisfacción laboral sin recurrir a gastos adicionales siendo algo positivo, pero también un rasgo negativo al no identificar una regulación del tiempo de trabajo extendiendo los horarios sin el reconocimiento de honorarios extras, pero esto este ligado a la experiencia cualitativa de los trabajadores.

La calidad de vida se conceptualiza bajo estructura multidimensional, la cual, se traduce en el estilo de vida, la vivienda y la satisfacción que genera sentimientos de subjetividad que conducen al bienestar.

El 36% de los encuestados refirieron calificar su calidad de vida actual como poco o por debajo de lo normal. De acuerdo con los resultados obtenidos es posible afirmar que, el teletrabajo afecto de manera directa la calidad de vida, principalmente en los ámbitos laboral, personal y social. En el caso de las mujeres hubo una mayor incidencia en su calidad de vida, las encuestadas aseguran que ha sido más difícil el teletrabajo que para los hombres. Se estima que los factores que interfieren principalmente en el mejoramiento de la calidad de vida son la disminución de la interacción social, largas jornadas de trabajo, factores estresantes.

Otro aspecto, permite inferir que estas prácticas laborales desde casa aumentan la carga laboral a los trabajadores, asumiendo las responsabilidades domésticas y de cuidado al mismo tiempo que las laborales, teniendo una mayor recarga en las mujeres que en los hombres, debió a la concepción tradicional de las mujeres como jefas de casa. Adicional a esto un factor importante

es la formalidad y seguridad del trabajo, pues de acuerdo con (Bosch & Ruimallo, 2020) las mujeres con un acuerdo de teletrabajo informal tienen mayor riesgo de que las expectativas de cuidado infantil y personas dependientes recaigan exclusivamente sobre ellas.

Se evidenció además que, el teletrabajo esta instituido para facilitar y flexibilizar el horario, pero, conforme resultados arrojados por la muestra se manifestaron que éste genera sentimientos negativos, tales como: tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión, además de identificar es que los administrativos no cuentan dentro de sus hogares con un sitio confortable ni elementos de oficina necesarios para para lograr el mayor desempeño.

De modo que queda en evidencia la necesidad de establecer estrategias que logren fortalecer el teletrabajo en los administrativos de Universidad Santo Tomas, logrando dotar a éstos de herramientas que contribuyan y sean coadyuvantes para el desarrollo de esta labor.

5. Recomendaciones

La implementación del teletrabajo ha sido usada en diversos sectores de la economía pero su impacto actual por la pandemia abrió del debate al análisis de su desarrollo, por ellos y partiendo de que es una necesidad de las organizaciones y sus colaboradores es necesario elaborar planes y ejecutar acciones que permitan el buen desempeño, la productividad y la satisfacción global del empleado, para ello es necesario que las empresas vean a sus tele trabajadores como parte fundamental, otorgar este reconocimiento siempre mejora la motivación al logro.

Inicialmente es necesario recomendar que las organizaciones fortalezcan las políticas internas para el teletrabajo, permitiendo que la cultura organizacional también permee sus lugares de trabajo remotos, garantizando estabilidad, reconocimiento, formación, asignación salarial justa,

tiempos de trabajo adecuados y proporcionando los recursos físicos necesarios para el cumplimiento de la función contratada.

Además, debe implantarse una política dentro de la cual cobre importancia la implantación, la adecuación del sitio de trabajo y la de los equipos, a efectos de garantizar el ambiente físico, la organización y a su vez las medidas preventivas de seguridad en la modalidad de teletrabajo. Lo anterior, teniendo en cuenta que, las acciones preventivas y de seguridad en el trabajo deben proporcionarse a los colaboradores en todo momento.

Para brindar un adecuado apoyo directivo a los trabajadores es necesarios que tanto la Universidad Santo Tomas, como muchas otras organizaciones, establezcan normas de comunicación y rutas de atención, pues los equipos remotos necesitan crear nuevas normas que aporten previsibilidad y certeza a las conversaciones virtuales, orientado por un buen líder o coordinador.

Se puede considerar que el teletrabajo debe ser implementado desde el marco de una estrategia que coadyuve a facilitarle el trabajo a los administrativos de la Universidad Santo Tomas, para ello es posible recurrir a herramientas como diagnósticos de área y organizacionales con el fin de escoger adecuadamente los cargos, las funciones y los trabajadores a quienes mayor beneficio laboral y personal les implique, pues es necesario que se seleccionen adecuadamente los perfiles para trabajo remoto ya que de ello dependerá el funcionamiento de los procesos, la competitividad y el crecimiento empresarial. Además, se recomienda que, desde el área de recursos humanos se establezcan que trabajadores pueden aplicar a esta nueva modalidad de forma libre.

A nivel interno, se recomienda a la Institución Universidad Santo Tomas analizar el desempeño, los eventos críticos de cada trabajador en su proceso de tele trabajo y el compromiso

de sus colaboradores con el fin de determinar los perfiles escogidos para esta modalidad fueron los correctos o es necesario realizar ajustes a estas condiciones, de acuerdo con cada caso.

Es importante de igual manera que los trabajadores retroalimenten constantemente a sus jefes directos de las situaciones laborales, personales y sociales con el fin de que la institución pueda apoyar eficientemente el desempeño del cargo y la seguridad del trabajador.

Así mismo, es necesario que desde el área de recursos humanos se destaquen como estrategias la selección del personal, teniendo en cuenta el manejo de las herramientas tecnológicas, con el fin de que se logre clasificar las destrezas y habilidades de cada trabajador. Esto, sin lugar a dudas generaría una situación de tranquilidad emocional y seguridad en los administrativos de la Universidad Santo Tomás, ya que, conforme a sus competencias y destrezas clasificarían para el desarrollo de su labor a través de la modalidad teletrabajo.

Dentro de la seguridad y mejoramiento de la salud es necesario a nivel institucional incluir en el cronograma anual de capacitación del SG-SST programas de socialización y bienestar para mejorar el clima organizacional y el entorno laboral de los Teletrabajadores y trabajadores presenciales. Algunos programas como pausas activas por parte del grupo de Salud Ocupacional de la Universidad Santo Tomás, dirigido a los administrativos, con la finalidad de que en la modalidad de teletrabajo necesarias para estimular y mejorar el ambiente de trabajo.

Finalmente es importante recomendar que se realicen nuevos estudios indagando con mayor profundidad del fenómeno del Teletrabajo, que permitan la comprensión de las dinámicas individuales, laborales y organizaciones. Es necesario que se evalúe con mayor profundidad la eficacia de los programas de promoción y prevención de la salud de las personas en condiciones de teletrabajo, estrategias que propicien la salud física y mental.

Referencias

- A. Rezi and M. Allam,. (1995). Techniques in array processing by means of transformations . En *Control and Dynamic Systems Vol. 69* (págs. 133-180). San Diego: Academic Press.
- Andrea Isabel Robles-Espinoza, B. R.-J.-G.-Z. (2016). Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud. *El residente*, 11(3), 120-125. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/residente/rr-2016/rr163d.pdf>
- Arias, L. &. (2014). El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia. . *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/11772>
- Barros, E. y. (2008). Conflicto entre trabajo y familia: efectos sobre la salud y resultados laborales en mujeres. *Estudios de Administración*, 15(2), 1- 45.
- Bosch, & Ruimallo. (2020). Teletrabajo. *ESE Business School de la Universidad de los Andes*, 3-17.
- Cal. (2013). *Experiencias de teletrabajo en Europa y el punto de vista de los actores*. Roma: OIT para Italia y San Marino.
- Caqueo-Urizar, A. U. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30(1), 61-71. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>
- Caqueo-Urizar, A. U. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30(1), 61-71. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000100006>
- Cardona, L. A. (2010). Understanding quality of life in older adults. *University of North Texas*.
- Castellanos, Y. S. (2014). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. *Cuadernos hispanoamericanos de Psicología*, 14(1), 57-72.

Cerna Pajares. (2017). *Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo*.

Cajamarca-Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.

Chiang, M. y. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. *Revista Horizontes Empresariales*, 3, 23-50.

Cuartas, D. Y. (2016). *Universidad de EAFIT, Armenia*. Obtenido de El Teletrabajo: Efectos en la calidad de vida de los Trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío.

Elizabeth Velarde Jurado, C. A. (2002). Evaluación de la calidad de vida. *Salud Pública de México*, 44(4), 349-361. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000400009

Guimbao, J. F. (2020). El teletrabajo en la era COVID.

López Jiménez, M. A. (2017). Teletrabajo, realidad en Colombia.

M, L. M. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud. *BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL SUP*, 117515, 1-9.

Miao, L. L. (November 8-12). A specification based approach to testing polymorphic attributes. *Formal Methods and Software Engineering: Proceedings of the 6th International Conference on Formal Engineering Methods, ICFEM 2004*. Seattle, WA, USA,.

Molina, R. T. (2005). La Calidad de Vida, su importancia y cómo medirla. *Revista Científica Salud Uninorte*, 21(2). Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/rt/printerFriendly/4113/5676>

OIT. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Ginebra: Eurofound.

- Organización internacional del trabajo*. (20 de 04 de 2020). Obtenido de Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf
- Saco Barrios . (2006). XIV Congreso Mundial de Relaciones de Trabajo, «Nuevas Tecnologías, Organización del Trabajo y Actores Sociales en el Siglo XXI». *El teletrabajo* (págs. 11-14). Lima: Revista de la faculta de derecho PUC.
- Sole, A. C. (2006). *Instrumentación Industrial*. Mexico: Alfaomega.
- Tuesca, R. (2005). La Calidad de Vida, su importancia y cómo medirla. *Revista Científica Salud Uninorte*, 21(2). Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/rt/prINTERfriendly/4113/5676>
- Villaverde Ruiz, M. L. (2000). Salud mental en población institucionalizada mayor de 65 años en la isla de Tenerife. *Rev Esp Geriatr Gerontol*, 35(5), 277-282.
- Wigner, E. P. (2005). Theory of traveling wave optical laser . *Phys. Rev.*, 134, A635-A646.
- World Health Organization. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*, 41(10), 1403-1409. doi:[https://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-K](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-K)
- Zissi, A. &. (2006). Well-being and life satisfaction as components of quality of life in metal disorders. En *Quality of life in Mental Disorders* (págs. 3-13). H. Katschnig, H. Freeman & N. Sartorius.