

Afectación de la salud física y mental de los docentes de la universidad industrial de Santander, campus principal a causa del teletrabajo y trabajo en casa

Ana Cristina Sarmiento Álvarez y Ángela María Vega León

Trabajo de Grado para optar por el título de Ingeniería Industrial

Director:

Juan Camilo Lesmez Peralta

Magíster en Gerencia de Negocios MBA

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ingenierías Físico-mecánicas

Escuela de Estudios Industriales y Empresariales

Bucaramanga

2022

Dedicatoria

A Dios, por ser mi inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, que con esfuerzo y abnegada dedicación me formaron y promovieron a salir adelante en la realización como persona y profesional.

A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome y brindándome apoyo a lo largo de esta etapa de mi vida.

A mis sobrinos por ser mi constante motivación y mi alegría.

Ana Cristina Sarmiento Álvarez

Dedico este trabajo de grado a mis padres, por el apoyo incondicional que me han brindado. Con mucho cariño a mis hermanos que día a día con su presencia, respaldo y afecto me impulsan para salir adelante, además de saber que mis logros también son los suyos.

Ángela María Vega León

Agradecimientos

Primeramente, a Dios por permitirnos llegar a este momento tan especial de nuestras vidas. Agradecemos a la Universidad Industrial de Santander por habernos formado como profesionales, a nuestro director de tesis Juan Camilo Lésmez Peralta por su orientación y apoyo en este proceso. A nuestros compañeros y amigos por acompañarnos y estar presentes en cada etapa de nuestra vida universitaria.

Tabla de Contenido

	pág.
Introducción	13
1. Planteamiento del Problema	16
2. Justificación	18
3. Objetivos	22
3.1 Objetivo General	22
3.2 Objetivos Específicos.....	22
4. Marco Referencial.....	23
4.1 Marco de Antecedentes	23
4.2 Marco Teórico.....	24
4.2.1 Revisión de la Literatura.....	24
4.2.2 Revisión sistemática de la Literatura	25
4.2.3 Ecuación de Búsqueda	27
4.2.4 Análisis Bibliométrico	28
4.2.5 Investigación Cualitativa	29
5. Desarrollo Metodológico	31
6. Revisión de la Literatura.....	33
6.1 Acerca del Teletrabajo y trabajo en casa	33
6.1.1 Teletrabajo en Colombia.....	33
6.1.2 Trabajo en casa	34
6.1.3 Diferencias entre Teletrabajo y trabajo en casa	35
6.1.4 El Teletrabajo y trabajo en casa en tiempos de COVID-19.....	36
6.1.4.1 Impacto Laboral	36
6.1.4.2 Impacto en la salud física y mental a causa del Teletrabajo y trabajo en casa	37
6.1.4.2.1 Manejo de horario y exceso de trabajo	38
6.1.4.3 Impacto familiar.....	39
6.1.4.4 Impacto Personal.....	40
6.1.4.4.1 Psicológico.....	40
6.1.4.4.2 Físico.....	41

6.2 Revisión Sistemática.....	42
6.2.1 Ecuación de Búsqueda	42
6.3 Análisis Bibliométrico	44
6.3 Análisis Preliminar de la literatura	47
6.3.1 Acerca del teletrabajo y el trabajo en casa.....	47
6.3.2 Salud física y mental.....	48
6.3.3 Afectación del teletrabajo y trabajo en casa en la salud del trabajador	49
7. Obtención de la percepción de afectación de la salud física y mental del personal docente de la UIS a partir de la aplicación de un instrumento para la recolección de información	51
7.1 Búsqueda de instrumentos de valoración de la afectación de la salud física y mental del personal docente de la UIS	51
7.1.1 Selección del instrumento de valoración.	51
7.2 Alfa de Cronbach	55
7.2.1 Aplicación del Alfa de Cronbach.....	56
7.3 Selección de la muestra de la población objeto de estudio.	56
7.4 Recolección de datos.....	57
8. Análisis e Interpretación de Resultados	58
9. Conclusiones	86
10. Recomendaciones	88
Referencias Bibliográficas	89

Lista de Tablas

	pág.
Tabla 1 Cumplimiento de objetivos	15
Tabla 2 Metodología	31
Tabla 3 Número de artículos encontrados por base de datos	43
Tabla 4 Criterios de inclusión y exclusión.....	43
Tabla 5 Publicaciones por año artículos totales encontrados.....	45
Tabla 6 Publicaciones por autor.....	46
Tabla 7 Componentes del instrumento de valoración.....	51
Tabla 8 Instrumento de Satisfacción Laboral en Teletrabajadores	52
Tabla 9 Resultados coeficiente Alfa de Cronbach	56
Tabla 10 Edad	58
Tabla 11 Antigüedad en el cargo	60
Tabla 12 ¿Tiene hijos?	61
Tabla 13 Cantidad de hijos	61
Tabla 14 Cantidad de personas con las que vive	62

Lista de Figuras

	pág.
Figura 1 Operadores booleanos	27
Figura 2 Truncadores	28
Figura 3 Publicaciones por año artículos totales encontrados.	44
Figura 4 Nube de palabras clave	46
Figura 5 Alfa de Cronbach en Excel.....	56
Figura 6 Unidad académica	58
Figura 7 Estado civil actual.....	60
Figura 8 Estrato socioeconómico.....	61
Figura 9 Edad de hijos	62
Figura 10 ¿Frente al espacio que dispone para su teletrabajo/trabajo en casa?	63
Figura 11 ¿Frente a la iluminación de su lugar de teletrabajo/trabajo en casa?	63
Figura 12 ¿Frente a la ventilación de su lugar de teletrabajo/trabajo en casa?	64
Figura 13 ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar el teletrabajo/trabajo en casa?	64
Figura 14 ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el teletrabajo/trabajo en casa?	64
Figura 15 ¿Frente al control que ejerce su superior inmediato sobre usted desde que teletrabaja?	65
Figura 16 ¿Frente a la forma en que su superior inmediato evalúa su desempeño?	65
Figura 17 ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su superior inmediato?	65
Figura 18 ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su superior inmediato?	66
Figura 19 ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su superior inmediato?	66
Figura 20 ¿En la forma en que su superior inmediato reconoce su trabajo?	66
Figura 21 ¿Con el apoyo que recibe de su superior inmediato?	67
Figura 22 ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?	67
Figura 23 ¿Respecto a su trabajo realizado de forma remota a través de las TICS se siente?	67
Figura 24 ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo de forma remota?	68

Figura 25 ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo en casa de hacer las cosas que le gustan?.....	68
Figura 26 ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo en virtualidad?	68
Figura 27 ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo en casa?	69
Figura 28 ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo remoto hace en el día?	69
Figura 29 ¿En cuánto su participación en las decisiones de su grupo de trabajo en virtualidad?	69
Figura 30 ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo a causa de la virtualidad?	70
Figura 31 ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros que teletrabajan/trabajan en casa?	70
Figura 32 ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten mientras teletrabaja?	70
Figura 33 ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades de forma virtual?	71
Figura 34 ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo remoto?	71
Figura 35 ¿Frente a las oportunidades de participación en foros, ponencias y congresos a causa de la pandemia?.....	71
Figura 36 ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?	72
Figura 37 ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?.....	72
Figura 38 ¿Con el equipo de cómputo que dispone para realizar su trabajo?.....	72
Figura 39 ¿Con el desarrollo de las clases de forma remota?.....	73
Figura 40 ¿Con la forma en que se evalúa a los estudiantes en virtualidad?	73
Figura 41 ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que teletrabaja?	73
Figura 42 ¿Con la participación de los estudiantes en las clases virtuales?	74
Figura 43 ¿Frente al tiempo que el teletrabajo le permite compartir con su familia?	74
Figura 44 ¿Frente al horario de su jornada laboral desde que está en teletrabajo/trabajo en casa?	74
Figura 45 ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el teletrabajo/trabajo en casa?	75
Figura 46 ¿Con la calidad de su salud desde que teletrabaja?	75

Figura 47 ¿Con las actividades deportivas desde que teletrabaja/trabaja en casa?.....	75
Figura 48 ¿Con el consumo de fármacos desde que trabaja de manera remota?.....	76
Figura 49 ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que teletrabaja?	76
Figura 50 ¿Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo? .	76
Figura 51 ¿Ha presentado disminución de gastos (desplazamiento, alimentos) desde que teletrabaja?	77
Figura 52 ¿Es posible tomar pausas para descansar durante el teletrabajo?.....	77
Figura 53 ¿Discute con su familia por causa del trabajo?	78
Figura 54 ¿Hay mayor estrés trabajando desde casa?.....	78
Figura 55 ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad?	78
Figura 56 ¿Siente que el teletrabajo ha aumentado su carga laboral?	79
Figura 57 Condiciones de Trabajo.....	79
Figura 58 Supervisión	80
Figura 59 Reconocimiento.....	80
Figura 60 Trascendencia	80
Figura 61 Independencia – Autonomía.....	81
Figura 62 Comunicación con otras áreas	81
Figura 63 Crecimiento de carrera	81
Figura 64 Tecnología	82
Figura 65 Desarrollo laboral	82
Figura 66 Equilibrio vida – trabajo.....	82
Figura 67 Salud	83
Figura 68 Economía.....	83
Figura 69 Riesgos Psicosociales	83

Lista de apéndices

(Los apéndices están adjuntos en una carpeta y pueden visualizarlos en la Base de Datos de la Biblioteca UIS)

Apéndice A. Alfa de Cronbach

Apéndice B. Tabulación Encuesta

Apéndice C. Artículo Afectación de la salud física y mental de los docentes de la universidad industrial de Santander, campus principal a causa del teletrabajo y trabajo en casa

Resumen

Título: Afectación de la salud física y mental de los docentes de la universidad industrial de Santander, campus principal a causa del teletrabajo y trabajo en casa.¹

Autoras: Ana Cristina Sarmiento Álvarez y Ángela María Vega León²

Palabras claves: Teletrabajo, Trabajo en casa, Salud física, Salud mental, Pandemia, Docentes universitarios.

Descripción:

Actualmente el trabajo remoto es la forma de vinculación laboral más empleada en pro de la conservación de la vida y la salud de los trabajadores ante la pandemia del COVID -19. Si bien, el trabajo remoto en Colombia no se visualizaba como una realidad cercana, se venía trabajando poco a poco para implementar esta modalidad de trabajo en un futuro y así contar con todas las reglamentaciones necesarias para satisfacer las necesidades de los empleados, a causa de la pandemia por el COVID -19. Las empresas a nivel nacional y mundial hicieron uso de esta modalidad de trabajo para preservar la seguridad de sus trabajadores y así continuar con el desarrollo de las funciones cotidianas de sus empleados. Las instituciones de educación superior también se vieron fuertemente afectadas, ya que tuvieron que acogerse a la reglamentación dispuesta por el gobierno nacional y realizar todas sus actividades de forma remota adaptándose a su nueva modalidad de trabajo. A partir de una inmersión teórica, revisión bibliográfica y un estudio de percepción, el presente trabajo tendrá como propósito identificar los factores de mayor impacto sobre la salud mental y física en los docentes de La Universidad Industrial de Santander como resultado del trabajo en casa y teletrabajo a causa de la pandemia por el COVID -19.

¹ Trabajo de grado

² Facultad de Ingenierías Fisicomecánicas. Escuela de Estudios Industriales y Empresariales. Director: MSc. Juan Camilo Lésmez Peralta

Abstract

Title: Universidad Industrial de Santander main Campus' Professors physical and mental health affectation, due to telecommuting and homework. ³

Authors: Ana Cristina Sarmiento Álvarez and Ángela María Vega León. ⁴

Key word: Telework, Remote work, Work from home, Homework, Physical health, Mental health, Pandemic, University professors.

Description:

Remote work is currently the most common practice in an employment relationship in order to preserve workers' life and health, before COVID-19 pandemic. Although, remote work in Colombia was not seen as a close reality, advances were being done in a gradual process to implement this work modality in the future and thus have all necessary regulations to satisfy employee's needs. After pandemic, companies at a national and global level implemented this work modality to preserve the safety of their workers and to continue developing their daily functions. Higher education institutions were also strongly affected, as they had to abide regulations established by the national government and carry out all activities remotely, adapting themselves to a new and unknown work modality. Based on theoretical immersion, bibliographic review and a perception study, the purpose of this work is to identify the factors with the greatest impact on professors' mental and physical health at the main campus of the Universidad Industrial de Santander because of remote work because of COVID-19.

³ Degree work

⁴ Faculty of Physicomechanical Engineering. School of Industrial and Business Studies. Director: MSc. Juan Camilo Lesmez Peralta.

Introducción

Desde hace muchos años el teletrabajo está presente en el mundo y en algunos países se ha implementado satisfactoriamente. En el caso de Colombia se da con el surgimiento de la Ley 1221 de 2008 por medio de la que se implantan normas para promoverlo, la cual fue regulada a partir del Decreto 884 de 2012 con el objeto de “establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia” (Decreto 884, 2012, artículo 1).

Ahora bien, la humanidad afronta una situación inusual, viéndose afectada por la pandemia del coronavirus COVID-19, lo que ha llevado al gobierno y a todos los actores del ámbito laboral a tomar medidas con el fin de preservar la vida y de beneficiar a la economía, debido al aumento de contagios. Estas medidas de confinamiento reglamentadas por el Gobierno Nacional para evitar una propagación del virus llevaron a que el teletrabajo y trabajo en casa sean alternativas eficientes para continuar con el desarrollo de las funciones de los empleados. De acuerdo con el Cuarto Estudio de Penetración del Teletrabajo en Empresas Colombianas, efectuado por el Ministerio de las TIC en 2018, Colombia registró más de 122 mil teletrabajadores, y que recientemente, la cartera señaló que esta cifra se incrementó en un 400% con respecto a los dos años anteriores (Semana, 2021).

Como se mencionaba anteriormente, todas las organizaciones se han visto impactadas considerablemente por la pandemia. Asimismo, las Instituciones de Educación Superior (IES) han tenido que enfrentar grandes desafíos debido a la crisis del COVID-19, haciendo transición de la educación presencial a la educación virtual. La Universidad Industrial de Santander (UIS), se acoge a la Resolución 397 de 2020 (marzo 16) donde señala que para el personal docente bien sea de planta, ocasional o de cátedra, “las actividades de docencia se ejecutarán bajo la modalidad de trabajo en casa, en los términos definidos por el Consejo Académico” (Resolución 397, 2020, Parágrafo 1). Desde este momento, los docentes de la Universidad Industrial de Santander han sobrellevado con todos los impactos generados por este proceso de transición.

Por su parte, la UNESCO advierte que los docentes sufren afectaciones relevantes tanto en el ámbito laboral como en el profesional, siendo la expectativa de la continuidad de la actividad docente bajo la modalidad virtual el impacto más evidente (UNESCO & IESALC, 2020). En este sentido, los docentes han realizado un mayor esfuerzo para mantener la comunicación con los

estudiantes por medio de recursos tecnológicos, proceso en el cual sacrificaron tiempo que estaba destinado al desarrollo de otras actividades en pro su bienestar personal y familiar.

A partir de una inmersión teórica, revisión bibliográfica y un estudio de percepción, el presente trabajo tendrá como propósito identificar los factores de mayor impacto sobre la salud mental y física en docentes de la Universidad Industrial de Santander como resultado del trabajo en casa y teletrabajo a causa de la pandemia por el COVID-19.

Cumplimiento de Objetivos

En la Tabla 1 se evidencia el cumplimiento de objetivos y su lugar en el presente trabajo

Tabla 1

Cumplimiento de objetivos

Objetivos	Evidencia de logros
Realizar una revisión bibliográfica de documentos y artículos científicos sobre el teletrabajo y trabajo en casa y sus efectos en la salud física y mental de los trabajadores.	Capítulos 4 y 6
Obtener la percepción de afectación de la salud física y mental del personal docente de la UIS a partir de la aplicación de un instrumento para la recolección de información.	Capítulo 7, apéndice A
Analizar e interpretar los resultados obtenidos a partir del instrumento seleccionado y la revisión de literatura, identificando los efectos en la salud física y mental derivados del teletrabajo.	Capítulo 8, apéndice B
Elaborar un artículo de carácter publicable con los resultados de la investigación.	Apéndice C

1. Planteamiento del Problema

El teletrabajo y el trabajo en casa son términos que se escucha día tras día debido al surgimiento de la pandemia de COVID-19. Los anteriores términos corresponden a modalidades de trabajo que se han convertido en alternativas en pro de la conservación de la vida y la salud de los trabajadores ante la situación actual a la que se enfrenta el mundo. Asimismo, evitan un impacto en la economía mundial.

Muchas organizaciones han venido adoptando el trabajo remoto para el cumplimiento de sus funciones, y el sector educativo no es la excepción, como es el caso de las Instituciones de Educación Superior-IES, donde los docentes han tenido que adaptarse ante estas modalidades de trabajo ante la crisis del COVID-19. Gran parte del personal docente no estaba listo para enfrentar este nuevo reto. Esta ausencia de preparación se debe en mayor parte a que los docentes no se encontraban capacitados para el uso de herramientas tecnológicas. Este proceso de adaptación conlleva una mayor carga laboral, extendiendo sus jornadas de trabajo para poder cumplir con la labor docente. (Ribeiro, Scorsolini-Comin, & Dalri, 2021) señala que:

Las diversas adaptaciones para el teletrabajo en el contexto de los profesionales de la educación pueden promover el sufrimiento emocional, derivado tanto de las experiencias de aislamiento y distancia social como de la sobrecarga de trabajo derivada de la necesidad de mantener las actividades laborales en el régimen de teletrabajo.

En base a lo anterior, el hecho de que los docentes se encuentren ejecutando actividades de trabajo remoto desde casa, lleva a otro tipo de obligaciones, ya que en su mayoría pueden estar compartiendo el mismo lugar de trabajo con más personas que necesitan atención, como en el caso de los niños y, por otra parte, el cumplimiento de las tareas domésticas, entre otros. Todas estas situaciones generan afectaciones en la salud física y mental de los docentes a causa del teletrabajo y el trabajo en casa.

En el desarrollo de la revisión de literatura se logra identificar que hay un número reducido de publicaciones sobre la afectación física y mental de los trabajadores a causa del teletrabajo y trabajo en casa, centradas los docentes de las Instituciones de Educación Superior. En el mismo sentido, el análisis bibliométrico muestra un coeficiente bajo de publicaciones sobre el tema a

tratar, son reducidos los artículos relacionados con estudios de percepciones hacia la afectación de la salud física y mental de los docentes de educación superior.

Los resultados que se obtengan en la presente investigación permitirán identificar los factores de mayor impacto sobre la salud mental y física en docentes de la Universidad Industrial de Santander como resultado del trabajo en casa y teletrabajo a causa de la pandemia por el COVID 19, hallados mediante un estudio de percepción.

2. Justificación

El teletrabajo “se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (Eurofound y OIT, 2019, como se citó en Organización Internacional del Trabajo, 2020):

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 la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Ley 1221, 2008, Artículo 2).

Por su parte, el trabajo en casa “permite que los empleadores autoricen a sus trabajadores ante una situación ocasional, temporal y excepcional a realizar sus labores desde su lugar de residencia como una alternativa para el desarrollo de sus actividades ante la actual emergencia sanitaria” (Ministerio del Trabajo, 2020). Así pues, es importante no confundir estos dos términos, entendiendo, como se definió anteriormente, el primero como un acuerdo contractual en el que el empleado desempeñará sus funciones haciendo uso de las TICs y sin tener que estar físicamente en la empresa, en cambio, el trabajo en casa es una opción a través de la cual el empleado puede desempeñar sus funciones desde su hogar de manera temporal y no aborda los requerimientos establecidos para la modalidad Teletrabajo.

En los últimos años el Teletrabajo ha venido ganando popularidad a nivel global, y Colombia no ha sido la excepción; evidencia de ello es el surgimiento de la Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promoverlo y regularlo, la cual fue reglamentada a partir del Decreto 884 de 2012 con el fin de “establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia” (Decreto 884, 2012, Artículo 1).

El surgimiento de legislaciones en favor de esta nueva modalidad de trabajo deja ver con claridad el interés del gobierno por hacer de esta una realidad más tangible en nuestro país, y sin duda la respuesta ha sido positiva, pues en el periodo 2012-2018 “el número de teletrabajadores

en Colombia se multiplicó por cuatro” (Centro Nacional de Consultoría et al, 2018). Asimismo, la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID-19 ha llevado a que más empresas opten por la implementación de esta modalidad, generándose de este modo un crecimiento acelerando de esta modalidad de trabajo en el último año, como lo muestra un estudio realizado por la Federación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP), a partir del cual que encontró que “actualmente el 98% de las empresas están operando de manera remota” (ACRIP, 2020, p.8).

La presidencia, en conjunto con los ministerios del Trabajo y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, han venido promoviendo la implementación del Teletrabajo en el país; el Libro blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia, “constituye el primer acercamiento metodológico orientado hacia la planeación y adopción de modelos laborales que aprovechen las ventajas de las TIC” (Ministerio de las TIC, 2016, p.8), este busca dar a conocer el contexto del teletrabajo y su aplicación en los sectores público y privado en el país. Asimismo, lista una serie de beneficios que trae consigo la implementación de esta modalidad en relación con los trabajadores, entre ellos se encuentran:

- Disminución en tiempo y dinero por desplazamientos

- Ahorros y mejoras en la alimentación y la salud de los trabajadores

- Reducción de la huella de carbono

- Mejora en los lazos familiares

- Optimización de las actividades personales

Es innegable el hecho de que el Teletrabajo trae múltiples beneficios y a varios niveles, sin embargo, como lo expresan Castro et al (2017):

El teletrabajo genera en el empleado menos posibilidad de interacción con un entorno social, dado que el uso excesivo de las TIC y la poca interacción con los demás. Además, los objetivos planteados para el teletrabajo son individuales y no grupales, generando aislamiento y un riesgo alto de desarrollar síntomas de depresión como pérdida del placer y el disfrute de las actividades diarias (p.11-12).

De la misma forma, Ramírez (2018) menciona la “dificultad para separar el tiempo de trabajo y de familia y el aislamiento social” como un factor en contra. Por otro lado, “el teletrabajo

no aumenta la satisfacción laboral debido a la reducción de interacción entre el personal, lo cual ocasiona aislamiento, y se genera un aumento de estrés en colaboradores con hijos, ya que causan interrupciones durante las horas laborales” (Velásquez, 2017, p.3).

Ahora bien, abordando la temática en relación a la situación actual, sin duda el mundo entero se ha visto afectado por el surgimiento de la pandemia, lo que ha llevado a los gobiernos a adoptar medidas en pro de la conservación de la vida y de la economía mundial, y es a partir de esta consigna, «salvar la vida» y por el acelerado incremento de contagios, que se establecen medidas para evitar la propagación del virus, entre ellas la implementación del teletrabajo “cuando las funciones del cargo permitan a los empleadores establecer, de común acuerdo, actividades que sus trabajadores puedan desarrollar desde su casa.” (Ministerio del Trabajo, 2020, p.9), con el fin de disminuir los desplazamientos, evitar aglomeraciones y mantener el distanciamiento físico en gran medida.

Con base en lo anterior, y como ya se mencionaba en el presente escrito, una cifra significativa de organizaciones ha tenido que implementar, aun sin estar preparados para ello, el Teletrabajo como alternativa para continuar con el cumplimiento de su misión. Desde grandes multinacionales, hasta pequeños emprendimientos se han visto seriamente afectados por la actual situación, y las Instituciones de Educación Superior (IES), no han sido la excepción. Por su parte, la Universidad Industrial de Santander (UIS), en cumplimiento del Decreto 192 del 13 de marzo de 2020, por medio del cual el gobernador del departamento declaró la emergencia sanitaria en Santander, expide la Resolución 397 de 2020 (marzo 16) con el fin de adoptar “medidas temporales, excepcionales y de carácter preventivo, relacionadas con el horario laboral y se establece la modalidad de trabajo en casa en la con el propósito de minimizar los riesgos de transmisión por enfermedad COVID-19” (p.1).

En la Resolución anteriormente nombrada se especifica que, para el personal docente, ya sea planta, ocasional o cátedra, “las actividades de docencia se ejecutarán bajo la modalidad de trabajo en casa, en los términos definidos por el Consejo Académico” (Resolución 397, 2020, Parágrafo 2). Así pues, desde el mes de marzo del año 2020 los docentes de la UIS han tenido que asimilar, como muchos trabajadores a nivel mundial, los cambios que se han generado producto de la pandemia, enfrentándose a una modalidad de trabajo a la que no estaban acostumbrados, ni preparados, teniendo en cuenta la implementación repentina de la misma.

Ahora bien, con el desarrollo de la presente investigación no se pretende tomar postura a favor o en contra del Teletrabajo, sino analizar los efectos que ha traído la transición abrupta del trabajo in situ al teletrabajo en la población objeto de estudio, esto teniendo en cuenta que los docentes ejercían su labor de manera presencial, y ahora, producto de la pandemia, han tenido que adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo de manera repentina. Así pues, lo que se busca analizar es cómo se han visto afectados los docentes de la Universidad Industrial de Santander, a nivel de su salud física y mental, como consecuencia de la situación antes expuesta.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Identificar a través de una revisión sistemática y un estudio de percepción, los factores de mayor impacto sobre la salud mental y física en docentes de la universidad industrial de Santander como resultado del trabajo en casa y teletrabajo a causa de la pandemia por el COVID 19.

3.2 Objetivos Específicos

Realizar una revisión bibliográfica de documentos y artículos científicos sobre el teletrabajo y trabajo en casa y sus efectos en la salud física y mental de los trabajadores.

Obtener la percepción de afectación de la salud física y mental del personal docente de la UIS a partir de la aplicación de un instrumento para la recolección de información.

Analizar e interpretar los resultados obtenidos a partir del instrumento seleccionado y la revisión de literatura, identificando los efectos en la salud física y mental derivados del teletrabajo.

Elaborar un artículo de carácter publicable con los resultados de la investigación.

4. Marco Referencial

4.1 Marco de Antecedentes

Sanmiguel (2021) desarrolló un proyecto sobre “Descripción de los Hábitos de los Docentes de la Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad del Politécnico Grancolombiano en tiempos de COVID-19” con este trabajo se quiere dar a conocer la importancia de la actividad física y los beneficios que este trae a la salud física y mental, la selección del ejercicio depende de la edad de cada individuo, los adultos de 18 a 64 años deben realizar 150 minutos de actividades aeróbicas moderadas o 75 minutos de mayor intensidad semanal, todo esto deber ser bajo la supervisión de su médico y una sana alimentación.

Los descansos y tiempos de desconexión del trabajo influyen en el estado de salud, ya que a causa del confinamiento se ha convertido en un fenómeno pasar más tiempo de lo habitual frente al computador, haciéndose inexistentes los tiempos de descanso de los trabajadores. El objetivo principal de este trabajo investigativo se enfoca en investigar los estilos de vida de los docentes que actualmente laboran en “teletrabajo” o “trabajo en casa” a causa de la emergencia sanitaria por el COVID – 19 que debido a esta situación llevó a los docentes a que cambiaran sus estilos de vida, así como la forma de desarrollar sus actividades. La profesión de docente universitario tiene propensión hacia la inactividad física o sedentarismo esto los hace más propensos a la obesidad o “enfermedades crónicas no transmisibles” (ENT) que son las patologías físicas del ser humano que ocurren de la forma lenta y son de larga duración.

Del mismo modo se ven afectaciones en la salud mental por esto (Russo, 2020) desarrollo un proyecto sobre “evaluación de carga mental en docentes a tiempo completo de una universidad privada de la ciudad de quito, en el período académico 2020-3, en el marco del covid-19” con el cual quiere dar a conocer la afectación en la carga mental de los docentes de educación superior, y crear un plan para disminuir la afectación de los mismo.

Para finalizar, la investigación de (Aldaz, 2021) la cual se basó en el “Diseño de un programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020” este estudio tiene como objetivo general diseñar un programa para el manejo del estrés causado por el teletrabajo, ya que por la contingencia por el COVID- 19, los docentes tuvieron un cambio radical en su vida laboral, al evaluar la incidencia del nivel de estrés, se optó por diseñar

el programa que tiene como finalidad ayudar a disminuir esta problemática, que no solo se evidencia en los docentes y puede ser de gran utilidad para otras profesiones.

4.2 Marco Teórico

Dado que el primer objetivo de este trabajo de investigación es realizar una revisión bibliográfica de documentos y artículos científicos sobre el teletrabajo y trabajo en casa y sus efectos en la salud física y mental de los trabajadores, resulta esencial definir las herramientas, métodos y técnicas necesarias para el cumplimiento de este objetivo:

4.2.1 Revisión de la Literatura

La Revisión de la Literatura es el primer paso para la elaboración del marco teórico, por medio del cual se consulta, extrae y recopila la información relevante sobre el problema a investigar (Cortés & León, 2004, citados por Calle, 2016). Ahora bien, Hernández et al (2014) plantean que:

La revisión de la literatura implica detectar, consultar y obtener la bibliografía (referencias) y otros materiales que sean útiles para los propósitos del estudio, de donde se tiene que extraer y recopilar la información relevante y necesaria para enmarcar nuestro problema de investigación. Esta revisión debe ser selectiva, puesto que cada año se publican en el mundo miles de artículos en revistas académicas y periódicos, libros y otras clases de materiales sobre las diferentes áreas del conocimiento (p. 61).

Con base en lo anterior, si al momento de revisar la literatura se encuentran cifras relevantes de referencias del tema de estudio es necesario seleccionar las que contengan información significativa para el desarrollo de la investigación; asimismo, que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión planteados.

Los pasos para la revisión de la literatura, según Hernández et al (2014) son los siguientes:

Inicio de la revisión de la literatura. Es aconsejable comenzar con la revisión de la literatura consultando a expertos en el tema e indagar en internet y en diferentes bases de datos. Para esto, es necesario seleccionar las “palabras clave” o “términos de búsqueda”, que son

extraídas del tema y del planteamiento del problema. Estos términos deben ser precisos con el fin de facilitar la búsqueda y que conlleven a las referencias adecuadas para el desarrollo de la investigación. Ahora bien, la búsqueda deberá realizarse con los términos en español y en inglés, debido a que se presentan grandes cifras de fuentes primarias en este idioma. Es fundamental consultar en bases de datos apropiadas, que proporcionen información sobre el tema o problema a investigar.

Seguidamente, se realiza la búsqueda en internet, empleando buscadores como Google, Yahoo, Bing, entre otros. Esta primera búsqueda permitirá definir cuáles son las fuentes primarias. Posteriormente, se ejecuta una nueva búsqueda en bases de datos que tengan relación con el tema de estudio, que para el caso serán Scopus y Web Of Science. Es importante aclarar que se empleará la opción de “Búsqueda avanzada”, en esta se introduce la ecuación de búsqueda planteada, utilizando las palabras clave y operadores del sistema booleano. Por último, se tendrá como resultado una lista con las referencias bibliográficas encontradas en dichas bases y que están estrechamente enlazadas con el tema de estudio.

Obtención (recuperación) de la literatura. Luego de señalar las fuentes primarias, éstas se deben buscar en los libros, bibliotecas tanto físicas como electrónicas, artículos científicos, tesis, documentos, ponencias, bases de datos científicas, bancos de información, entre otros. En este paso es fundamental la organización.

Consulta de la literatura. Ahora bien, después de la obtención de la literatura, el siguiente paso consiste en seleccionar las referencias que sirvan para el desarrollo del trabajo de investigación y descartar la que no tengan relación con el tema objeto de estudio. Para ello, es necesario realizar un registro que permita organizar la información, así como realizar resumen de los artículos más relevantes. Lo anterior con el propósito de facilitar la elaboración del texto que formará parte de la investigación (Hernández et al, 2014).

4.2.2 Revisión sistemática de la Literatura

Una revisión sistemática de literatura se define como “un medio para identificar, evaluar e interpretar toda la investigación disponible relevante para una pregunta de investigación en particular, o un área temática, o fenómeno de interés. Los estudios individuales que contribuyen a una revisión sistemática son llamados estudios primarios; una revisión sistemática es una forma de estudio secundario” (Kitchenham, 2004).

De acuerdo con Cook, 1997; Mulrow, 1997 y Haynes, 1997, citados por Velásquez, 2014) indican que las revisiones sistemáticas a diferencia de las revisiones narrativas tradicionales adoptan un proceso científico y claro, con la finalidad de disminuir el sesgo por medio de búsquedas bibliográficas exhaustivas de estudios publicados y no publicados, brindando una pista de auditoría de las decisiones, procedimientos y conclusiones de los revisores. La revisión sistemática y el metaanálisis son procesos clave en los procedimientos apoyados en la evidencia. La revisión sistemática señala las publicaciones científicas en un campo específico y el metaanálisis brinda estadísticas de estos resultados con el propósito de lograr una confiabilidad general.

La Colaboración Cochrane (Rother, 2007) sugiere que para la realización de una revisión sistemática se efectúen las siguientes fases:

Formulación de la pregunta, es el primer paso para realizar una revisión sistemática, en donde se define qué debe ir en la revisión.

Localización de los estudios, es necesario seleccionar varias fuentes de búsqueda, como artículos, revistas, ponencias, entre otros; asimismo, introduciendo las bases de datos como Scopus y Web Of Science para este caso y especificar la estrategia de búsqueda que se empleará.

Evaluación crítica de los estudios, hace referencia a los criterios de inclusión y exclusión que permiten determinar los estudios que serán útiles en la revisión.

Recolección de datos, se define el método a utilizar y la muestra de la población objeto de estudio.

Análisis y presentación de los datos, los estudios similares deben ser agrupados. Cada grupo deberá ser preestablecido en el proyecto, de igual forma la presentación tanto gráfica como numérica que permita entender los resultados.

Interpretación de los datos, una vez se tiene el análisis y la presentación de los datos el siguiente paso consiste en analizar la evidencia y estimar las conclusiones del trabajo de investigación.

Perfeccionamiento y actualización de la revisión, para concluir con la investigación, se procede a publicar el artículo.

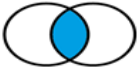
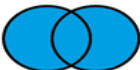
4.2.3 Ecuación de Búsqueda

En el ámbito académico, una ecuación de búsqueda es definida como “una combinación de palabras clave y de operadores para expresar una necesidad de información. Por diversas razones, el lenguaje natural no funciona bien en estas bases de datos. Debido a ello solamente las ecuaciones bien formadas podrán proporcionar información relevante al usuario” (Codina, 2017). Teniendo en cuenta lo anterior, para formular la ecuación de búsqueda es necesario enlazar las palabras clave con los operadores booleanos, de esta manera estos enlaces serán racionales y facilitará encontrar la información apropiada para el desarrollo de la investigación.

Operadores Lógicos o booleanos. Los operadores lógicos o booleanos más utilizados son **AND**, **OR** y **NOT**. Los anteriores booleanos siempre deben usarse en inglés y en mayúscula sostenida. En la siguiente figura, se encuentran definidos los usos de cada operador (Biblioteca Pontificia Universidad Javeriana, 2020):

Figura 1

Operadores booleanos

AND 	El operador AND permite la intersección entre dos términos. En la búsqueda arrojará resultados donde se incluyan los dos términos. <i>Ejemplos:</i> Literatura AND Colombia Medicina AND ética AND eutanasia Platón AND representación AND Arte
OR 	El operador OR relaciona la unión de términos. En la búsqueda nos traerá toda la información que contenga al menos una de las palabras. Es útil para unir términos sinónimos o relacionados a un tema. <i>Ejemplos:</i> Mercadeo OR estrategias de comunicación Deforestación OR tala OR desmonte Envases plásticos OR recipientes plásticos OR empaques plásticos
NOT 	El operador NOT corresponde a la diferencia y permite excluir uno o varios aspectos del tema que se está consultando. <i>Ejemplos:</i> Mimesis NOT literatura Materiales eléctricos NOT magnetismo Políticas públicas NOT áreas urbanas

Nota: Tomado de Bibliotecas Pontificia Universidad Javeriana.

Operadores Truncadores. Los operadores truncadores son aquellos que posibilitan realizar variaciones o complementar las palabras clave empleadas en la ecuación de búsqueda. A continuación, se presentan los truncadores:

Figura 2

Truncadores

*	Busca documentos que incluyan la raíz del término seguida de cualquier número de caracteres. Niñ* -> busca: Niño (s) / Niña / Niñez Ecolog* -> busca: Ecología / Ecólogo(a) / Ecology / Ecologist
" "	Busca dos o más palabras o frases exactas o completas, como si fueran un solo término. "psicología clínica" "antropología cultural"
?	Busca documentos que incluyan el término, pero reemplazando cualquier carácter. Bra?il -> busca: Brasil/ Brazil Wom?n -> busca: woman / women

Nota: Tomado de Bibliotecas Pontificia Universidad Javeriana.

Adaptación a cada sistema de consulta. Cuando la ecuación de búsqueda ya está formulada, el siguiente paso a seguir es introducirla a las bases de datos. Para esta investigación las bases de datos de referencias bibliográficas que se usarán son Scopus y Web Of Science (Codina, 2017).

4.2.4 Análisis Bibliométrico

La bibliometría es definida como “la ciencia que permite el análisis cuantitativo de la producción científica a través de la literatura, estudiando la naturaleza y el curso de una disciplina científica” (Camps, 2009).

La bibliometría fue definida por primera vez por Pritchard (como se cita en Araujo & Arencibia, 2002) como la aplicación de métodos estadísticos y matemáticos para determinar el curso de la comunicación escrita, la naturaleza y el desarrollo de las disciplinas científicas utilizando técnicas de recuento y análisis de la comunicación (Camps, 2008). Las leyes bibliométricas se basan en la conducta estadística constante presentados por los artículos de ciencia

en el transcurso del tiempo, lo que permite cuantificar la actividad científica mediante la aplicación de tratamientos cuantitativos a las propiedades de dichas conductas o comportamientos.

De acuerdo con la información proporcionada por (Camps, 2008) los indicadores bibliométricos brindan información referente a los resultados del curso de la investigación, su desarrollo, relevancia y composición. Asimismo, proporcionan la valoración de la actividad científica y su influencia. Los indicadores bibliométricos se clasifican en Indicadores de actividad e Indicadores de impacto. Los primeros permiten analizar el estado actual de la ciencia y los indicadores de impacto proporcionan información sobre el impacto de revistas, trabajos o autores.

Los indicadores de actividad son:

Número y distribución de publicaciones

Productividad

Dispersión de las publicaciones

Colaboración en las publicaciones

Vida media de la citación o envejecimiento

Conexiones entre autores

Los indicadores de impacto son:

Documentos recientes muy citados (*hot papers*)

Impactos de las revistas

European Journal Quality Factor.

4.2.5 Investigación Cualitativa

Hernández et al (2014) señala que: “La investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (p.62). Su finalidad es analizar cómo los individuos perciben los cambios en el ambiente que los rodea y estudiar sus distintas posiciones frente a estos.

Análisis de los datos. Según Amescua & Gálvez (2002, citados por Salgado, 2007) el análisis de los datos es el lado oscuro de la investigación cualitativa. Los defensores teóricos del método y los investigadores carecen de poca información sobre los métodos para transformar los datos en interpretaciones que puedan sostener sus hipótesis.

No obstante, Taylor & Bogdan (1990, citados por Salgado, 2007) plantean un enfoque de análisis en progreso en investigación cualitativa basado en tres fases, los cuales tienen el propósito

de encontrar el desarrollo de una comprensión en profundidad de las personas o experiencias que se examinan:

Fase de descubrimiento. En este momento se buscan temas examinando los datos de todas las formas. Para esto es necesario leer varias veces los datos, perseguir intuiciones e ideas, encontrar temas emergentes, hacer las tipologías, estudiar material bibliográfico y construir una guía de historia.

Fase de codificación. Consiste en reunir y analizar todos los datos que se refieren a temas, ideas, conceptos, interpretaciones y proposiciones. Para esto se deben adelantar categorías de codificación, luego codificar los datos. Seguidamente clasificar los datos en las diferentes categorías de codificación. Posteriormente analizar los datos que no han sido clasificados y, por último, se debe refinar el análisis.

Fase de relativización de los datos. En esta fase se estudian los datos en el contexto en el que fueron recogidos, como los datos que se solicitan, el poder del observador sobre el escenario, datos tanto directos como indirectos, fuentes y supuestos.

5. Desarrollo Metodológico

En este capítulo se describe la metodología que será utilizada para recolectar la información necesaria y así lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos en este proyecto de investigación.

Tabla 2

Metodología

OBJETIVO	ACTIVIDADES POR REALIZAR
1. Realizar una revisión bibliográfica de documentos y artículos científicos sobre el teletrabajo y trabajo en casa y sus efectos en la salud física y mental de los trabajadores.	1.1. Llevar a cabo la revisión de libros, tesis, publicaciones y marco legal sobre el teletrabajo y trabajo en casa y sus efectos en la salud física y mental de los trabajadores. 1.2. Elaborar el marco teórico a partir de los documentos revisados en el anterior ítem. 1.3. Formular la ecuación y estrategia de búsqueda. 1.4. Ejecutar el análisis de la literatura a partir de los documentos y los artículos científicos encontrados en las bases de datos de Scopus y Web Of Science sobre el tema de investigación. 1.5. Realizar el análisis bibliométrico referente al teletrabajo y trabajo en casa y sus efectos en la salud física y mental de los trabajadores-
2. Obtener la percepción de afectación de la salud física y mental del personal docente de la UIS a partir de la aplicación de un instrumento para la recolección de información.	2.1. Efectuar la búsqueda de instrumentos de valoración de la afectación de la salud física y mental del personal docente de la UIS, por medio de la página de consultoría Psicólogos Especialistas Asociados, con siglas (PSEA) S.A.S. 2.2. Realizar un análisis con un profesional de psicología, el cual con sus conocimientos previos orientará para seleccionar la encuesta que mejor se ajustaba a las necesidades de nuestra investigación. 2.3. Determinar la muestra objeto de estudio. La muestra de estudio de la población se determinó mediante la siguiente ecuación: $n = \frac{k^2 qpN}{e^2(N-1) + k^2 pq}$

Donde:

K= Nivel de confianza

Q= Probabilidad de fracaso

P= Probabilidad de éxito

E= Margen de error

N= Población o universo.

2.4. Realizar la recolección de datos mediante la encuesta previamente seleccionada, se realizará de manera virtual.

3. Analizar e interpretar los resultados obtenidos a partir del instrumento seleccionado y la revisión de literatura, identificando los efectos en la salud física y mental derivados del teletrabajo.

3.1. Analizar los datos e interpretar la información utilizando las herramientas de análisis de datos del grupo Finance & Management.

3.2. Identificar los efectos del trabajo remoto en la salud física y mental de la población objeto de estudio.

4. Elaborar un artículo de carácter publicable con los resultados de la investigación.

4.1. En base a la revisión previa de la literatura y los datos obtenidos en la encuesta realizada, elaborar un artículo de carácter publicable mostrando los resultados obtenidos.

6. Revisión de la Literatura

Se lleva a cabo un análisis del marco legal colombiano y literatura gris, relacionada con la temática objeto del presente trabajo de investigación.

6.1 Acerca del Teletrabajo y trabajo en casa

6.1.1 Teletrabajo en Colombia

En Colombia, el teletrabajo se regula mediante la Ley 1221 de 2008, esta expone que:

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (art.2).

En la actualidad existen tres tipos de teletrabajo:

Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

Móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Suplementarios: son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

En Colombia, según el más reciente estudio de penetración realizado en julio de 2018 para el Ministerio de las TIC por la corporación colombiana digital y el centro nacional de consultoría, el número de teletrabajadores en nuestro país se ha incrementado en más de 385% en los últimos años, pasando de 31.500 personas en el 2012, a más de 122 mil teletrabajadores en el año 2018. El estudio señala que Bogotá se consolida como la ciudad con mayor número de individuos que operan bajo esta modalidad, con 63.995 personas.

De acuerdo con el informe, Medellín (29.751) personas, Cali (13.379) personas, Bucaramanga (4.992) personas y Barranquilla (4.827) personas. El documento también revela que el sector de servicios es el que más contrata de esta manera, con 86.166 personas ocupadas, le sigue el comercio con 26.444 empleados remotos (MinTic, 2020).

Y para concluir con el estudio, se pudo visualizar que el número de empresas que implementan teletrabajo se triplicó en los últimos años, pasando de 4.300 empresas en el 2012 a 12.900 empresas en el 2018, es decir se presentó un incremento de un 300% con esta cifra se evidencia que cada vez son más las empresas, las entidades públicas y privadas que le apuestan al teletrabajo, encontrando resultados de eficiencia, reducción de costos y aumento de la productividad (MinTic, 2020).

6.1.2 Trabajo en casa

De acuerdo con la Ley 2088 de 2021, el trabajo de casa se entiende como:

La habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato, relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medio informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiere la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad (art.2).

La ley indica el derecho a la desconexión, disfrutar de su tiempo de descanso, vacaciones, feriados, permisos entre otros. Para garantizar el derecho a la desconexión, se advierte al empleador abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador, por fuera de la jornada laboral. Frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el empleador no tiene responsabilidad de adaptar el puesto de trabajo en casa, pero si se debe notificar a la ARL la

ejecución temporal de actividades del trabajador desde casa, indicando las condiciones de tiempo y lugar.

En Colombia en el año 2020 se encontraban laborando en esta modalidad 6 millones de personas, un gran porcentaje de ellos volverán a las oficinas una vez termine la cuarentena por el Covid-19, pero en otros casos se implementará el teletrabajo, que según analistas tomara fuerza de aquí en adelante. Un reciente estudio de la firma PageGroup, evidencia que el 96% de las organizaciones en Latinoamérica utilizó el trabajo en casa ante la pandemia. En Colombia el 57% de las compañías tiene al 80% de su estructura trabajando de forma remota (Redacción El País, 2020).

6.1.3 Diferencias entre Teletrabajo y trabajo en casa

Según El Tiempo (2021), el teletrabajo es un acuerdo contractual en el que el empleado desempeñará sus funciones haciendo uso de las TICs y sin tener que estar físicamente en la empresa. La temporalidad del Teletrabajo se encuentra establecido en el mismo contrato. En el momento en que se firma el contrato, el trabajador es consciente de que va a llevar a cabo sus funciones y tareas en un sitio diferente a la oficina del contratante, mientras que el trabajo en casa es una opción a través de la cual el empleado puede desempeñar sus funciones desde su hogar de manera temporal y no aborda los requerimientos establecidos para la modalidad Teletrabajo.

En el contrato de teletrabajo con el cual se asocia al trabajador se deben fijar las condiciones para que el teletrabajador pueda cumplir a cabalidad con sus funciones y tareas, especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.

2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador (Decreto 1072, 2015, Artículo 2.2.1.5.3).

Ahora bien, para habilitar el Trabajo en casa el empleador deberá comunicarlo de manera escrita a sus trabajadores, además de indicar el periodo de tiempo en que trabajarán bajo este. Esta modalidad de trabajo se adopta cuando se presentan bien sea por situaciones ocasionales, excepcionales o especiales. Cabe mencionar que, si el Trabajo en casa es habilitado por una de las situaciones descritas anteriormente, el periodo se prolongará por tres meses y, si las condiciones persisten, se extenderá hasta que estas desaparezcan (Ley 2088, 2021, Artículo 9).

6.1.4 El Teletrabajo y trabajo en casa en tiempos de COVID-19

Durante la pandemia, como lo expresan Avendaño & Pedraza (2021): La mayoría de las empresas han tenido que adaptarse a otras formas de organización laboral, como lo son el teletrabajo y el trabajo en casa. Estas formas de trabajo les permitiría seguir en funcionamiento, implantando nuevas estrategias en los procesos de la organización. El cambio de la forma de trabajar característicos de la modalidad presencial al teletrabajo y trabajo en casa se han presentado de manera apresurada, en muchos casos las organizaciones no disponían de todos los recursos y herramientas tecnológicas necesarias, así como la carencia de habilidades y competencias por parte de los trabajadores para enfrentarse a los nuevos retos que plantea el COVID-19 en este escenario.

Con base en lo anterior es necesario analizar los impactos generados por el teletrabajo y trabajo en casa como medidas adoptadas tanto por las empresas como por el gobierno para continuar prestando sus servicios. Estos impactos son:

6.1.4.1 Impacto Laboral. Estas modalidades adoptadas por los empresarios para mitigar la propagación de la pandemia del COVID-19, como lo es el aislamiento social, impuso a los trabajadores a cumplir con sus responsabilidades laborales desde sus hogares. Lo anterior trajo consigo una serie de cambios en la manera de realizar su trabajo, para los cuales los trabajadores y empleadores no se encontraban preparados. Un aspecto clave de la organización que se vio afectado fue la Productividad Laboral, que se define como “La relación entre el trabajo desempeñado o los bienes producidos por una persona en su trabajo, así como los recursos que este ha utilizado para obtener dicha producción” (Coll, 2020). La productividad no sólo está relacionada con los bienes y servicios que genera la empresa, también los trabajadores cumplen un papel importante dentro de esta. Cuando la producción resulta alterada, se deben analizar si el

personal con el que cuenta la empresa es el suficiente para cumplir con los objetivos de la empresa y si están capacitados para desempeñarse en los respectivos cargos.

La pandemia de COVID-19 se disparó y obligó a cada empresa a pensar en diferentes medidas para poder mantener puestos de trabajo y la productividad en pie, tanto en beneficio de la empresa y del trabajador (Avendaño & Pedraza, 2021).

De acuerdo con el estudio Workquake (González, 2020), antes de la pandemia, los trabajadores en Colombia realizaban 3,52 días de teletrabajo al mes. Tras el aislamiento, 57% de los encuestados declararon que su jornada laboral es más extensa, mientras que 19% manifestó que es más corta. Respecto a productividad, el 45% de los encuestados reconocieron ser más productivos cuando trabaja desde casa, mientras que 41% declaró que es igual comparado con trabajar en la oficina.

En cuanto al futuro de las oficinas, el estudio indica que el 55% de los trabajadores desean un estilo más fluido entre ir a la empresa y el trabajo en casa, al mismo finalice el aislamiento social. Con ello, se evidencia que las compañías deberán diseñar estrategias, que no solamente contribuyan a proteger la salud de los empleados, sino que, por los resultados de la encuesta, ayude a intensificar la productividad de los trabajadores y les garantice un equilibrio entre su labores y vida personal. Precisamente, 44% señalan que desean un ambiente de trabajo más centrado en el ser humano y 66% considera que la organización tendrá una cultura más digital.

Con referencia a las actividades que desarrollan en su tiempo libre desde que trabajan en casa, el 57,8% de los encuestados manifestó que hace más ejercicio. En segundo lugar, 42,2% señaló que duerme o descansa más. Sin embargo, 23,6% dijo que realiza más trabajo en su tiempo libre. Todo señala que el teletrabajo y el trabajo en casa continuarán por un periodo más prolongado, pero el reto es que sea un equilibrio entre lo laboral y personal.

6.1.4.2 Impacto en la salud física y mental a causa del Teletrabajo y trabajo en casa.

El teletrabajo ha impactado en la salud física y mental de los trabajadores, tras el confinamiento obligatorio y el cambio a la nueva realidad, se puede evidenciar que hay diversos impactos en la salud mental, la distracción y la falta de comunicación con sus compañeros de oficina, el estrés y preocupación por no contagiarse de COVID- 19, las jornadas de trabajo más extensas, o el simple hecho de tener que preocuparse por el trabajo y las labores del hogar, son algunas de las situaciones que viven diariamente cientos de personas en el territorio colombiano desde los inicios de la

pandemia. Por otro lado, el no contar con un espacio apropiado para la realización de sus actividades, genera malestares físicos. Mala postura, poca iluminación, falta de concentración entre otros se ven reflejados en dolores de espalda, dolor de cabeza y un sinnúmero de problemas físicos que se desencadenan al pasar el tiempo.

6.1.4.2.1 Manejo de horario y exceso de trabajo. Según el Código Sustantivo del trabajo, son el empleador y el trabajador quienes pueden acordar la jornada laboral, la cual comprende 48 horas semanales y se realiza mediante:

Jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. A.M. a 9 P.M.” (Ley 1846 de 2017).

Los horarios laborales se han vuelto una ilusión en los trabajadores, con el teletrabajo y trabajo en casa, esas ocho horas, se convirtieron en doce o hasta dieciséis, con tal de cumplir con las obligaciones, los trabajadores se ven obligados a trabajar las horas que sean necesarias para poder seguir rindiendo en la empresa.

Las horas de almuerzo, donde los trabajadores podían alejarse de su puesto de trabajo, salir a caminar y tener otro ambiente, también se ha visto afectado, ya que ese tiempo se ha venido convirtiendo en tiempo dedicado a sus hijos o realizar y terminar labores domésticas, dejando a un lado su tiempo de descanso.

Por otro lado, antes de la pandemia, los trabajadores al terminar su jornada laboral tenían la posibilidad de retornar a su casa, y compartir con su familia. Ahora ese espacio se ha visto afectado, ya que las jornadas laborales no terminan, porque los trabajadores deciden continuar trabajando para “avanzar”, dejando a un lado el tiempo de esparcimiento con su familia, ya que se encuentran en el mismo espacio las 24 horas del día.

Para concluir, se pueden observar aspectos tanto positivos como negativos, teniendo en cuenta que los horarios de trabajo en casa deben ser las mismas ocho horas de una jornada laboral que se mantendrían en las instalaciones de la empresa, tal como lo reseña la Circular 041 de 2020.

6.1.4.3 Impacto familiar. El reto de los teletrabajadores que están en sus hogares es lograr que sus familias tomen conciencia de que están trabajando. Estar en casa, no significa que no esté haciendo nada, es difícil decirle que no a las peticiones de juego de los niños, acostumbrarlos a que cuando papá o mamá están en casa no significa juego y diversión. De este modo, los trabajadores remotos, deberán implementar nuevas reglas en sus hogares. Por otro lado, lograr implementar un ambiente laboral, es su espacio familiar es uno de los más grandes retos, ya que necesitan un lugar óptimo para el desarrollo de sus funciones, un espacio donde se puedan concentrar, no tener distracciones y que la dinámica de este lugar sea exclusiva a funciones laborales, donde se supondría que así ocurra cualquier evento fuera de este lugar, el trabajador no podrá moverse, ni distraerse para ir a solucionar problemas familiares en su jornada laboral (MinTic, 2020).

De este modo, se deben analizar algunos factores que impactan a las familias, el hecho de cambiar de rutina, el tener que compartir el mismo espacio las 24 horas del día ha generado estrés y problemas de comunicación, no solo en los trabajadores, también en los niños, ya que sus estudios también se están realizando de forma virtual en el mismo espacio donde sus padres trabajan.

El tiempo es otro de los factores que se ha visto afectado, ya que los trabajadores remotos, deben organizar bien sus funciones tanto laborales como del hogar, ayudar con las tareas de los hijos, los oficios de las casas y cumplir con sus funciones dentro de la empresa, de este modo es importante establecer tiempos para evitar conflictos al momento de realizar las tareas que le fueron encomendadas, ya sean laborales, familiares o escolares.

Pero no solo se encuentran conflictos por espacio y tiempo, también se deben tener en cuenta esos conflictos que se dan dentro de los hogares como la Violencia intrafamiliar. El virus no es la única amenaza para las mujeres en la pandemia, que, en palabras de Martha Lucía Ramírez, vicepresidenta de la República, han aumentado a raíz del confinamiento, según la consejera para la equidad de la mujer Gheidy Gallo, entre el 25 de marzo y el 14 de mayo del 2020, se presentó

un incremento de 170% en las llamadas que reportan casos de violencia intrafamiliar a la línea 155, que es una línea para atención de mujeres víctimas de violencia (Semana, 2020).

Por otra parte, el director del DANE, Juan Daniel Oviedo, explicó que, durante la crisis económica, la brecha de género aumenta, es exactamente lo que se está evidenciando, el desempleo femenino se disparó 12,4% y el del hombre 9,8% en el primer trimestre del año pasado (Semana, 2020).

Un impacto positivo que tiene el teletrabajo es que permite al empleador compartir momentos de crianza y puede cumplir más su rol de padre y/o madre, según el estudio realizado por López et al (2009), a 122 empleados de la banca Colombiana sobre el estado del teletrabajo y sus efectos en la vida familiar, con este estudio se puede evidenciar que los autores determinan que con el teletrabajo se puede brindar moderadamente más tiempo a lo familiar, por lo cual se dedica más tiempo a los hijos trabajando desde casa. Sin embargo, no se encontró que se asigne más tiempo a lo personal, a excepción de la cantidad de horas para dormir.

De este modo se puede evidenciar que el comportamiento del ser humano se ve afectado si de alguna u otra manera no logra adaptarse a la nueva realidad. En este caso la pandemia, el confinamiento obligatorio y el no tener contacto con otras personas fuera de su vínculo familiar, ha generado problemas de estrés, ansiedad, irritabilidad entre otros, de este modo se puede ver afectado el desempeño laboral y la falta de compromiso con sus actividades diarias.

6.1.4.4 Impacto Personal

6.1.4.4.1 Psicológico. El trabajo de forma remota ha traído consigo una gran variedad de problemas y en lo psicológico no se queda atrás, ya que la interacción social con los compañeros de trabajo es nula y no hay una diferenciación clara entre lo personal y lo laboral.

En Colombia, el 56,5% de los trabajadores confesó que extraña trabajar en las oficinas y el 62% indicó haber sufrido de ansiedad y estrés como consecuencia del trabajo en casa. El hecho de no tener un horario establecido, de vivir y trabajar en el mismo espacio y de no contar con las mismas opciones para descansar que se tenían antes de la pandemia, son algunos de los factores que afectan la vida de los trabajadores según los expertos (Mepal, 2020).

Por otra parte, Confecámaras encuestó a nueve mil empresas a principios de abril del 2020 y encontró que el 95% de los encuestados dijo que una ventaja de trabajar en casa es no tener que exponerse a los riesgos de la calle, por otro lado el 55% de los encuestados dijo haberse sentido

agotado en varias ocasiones, otros efectos negativos que se evidenciaron es la presencia del estrés, 48% de los participantes dijo sufrir de estrés, por otro lado el 41% de los encuestados dijo haber sufrido de ansiedad, y el 35% de estos, de haber sufrido de depresión algunas veces, el 16% de la muestra afirma que sufrió depresión muchas veces, y solo el 18% de los encuestados afirmó que durante este periodo no se ha sentido deprimido.

Para tratar de combatir las emociones negativas anteriormente descritas, el 4% de los encuestados manifestó haber aumentado el consumo de sustancias psicoactivas, mientras que la gran mayoría manifestó que nunca lo ha hecho. Otra salida que encuentran es el aumento de medicamentos para la ansiedad o la depresión, 8% de los encuestados dice haber incrementado el consumo de dichos medicamentos. Por otra parte, el 89% de los encuestados afirma no haber consumido ningún tipo de medicamentos (CEPAL, Naciones Unidas, 2020).

Muchas personas están sufriendo de estrés y ansiedad a causa de los confinamientos obligatorios para frenar el contagio del COVID- 19. Acompañados de malestares físicos como insomnio, pérdida del apetito, vómito, mal genio, irritabilidad y cambios bruscos en el estado de ánimo.

La psiquiatra Ana Millán explica que desde que se inició el trabajo remoto, “se disparó el uso de ansiolíticos y de hipnóticos”, es decir, de los medicamentos que sirven para disminuir la ansiedad y poder conciliar el sueño.

6.1.4.4.2 Físico. Más allá de los millones de muertos y efectos que ha traído consigo la pandemia, la salud física no se queda atrás, miles de personas tienen jornadas de trabajo remoto como parte de su día a día, de este modo, es necesario tomar prevenciones para no afectar su salud física. Espacios esenciales como el ir al baño, son de suma importancia para evitar problemas en el aparato urinario u otros órganos, de acuerdo con lo expresado por la Dra. Salazar (como se cita en Pérez, 2021):

Periodos muy prolongados de sedentarismo llevan a que el organismo no gaste energía, lo cual genera una hinchazón a nivel general y que la sangre no fluya correctamente. Como consecuencia, ciertos órganos como los riñones comienzan a deteriorarse y envían señales negativas por medio de diferentes síntomas (párr.2).

Por otro lado, el estar frente a un computador por un tiempo prolongado, conlleva al cansancio visual, “astenopia”, esta condición puede mejorar, descansando 20 minutos por cada hora de trabajo. Parpadeando con frecuencia para mantener los ojos lubricados, ajustar el brillo de la pantalla y mantener la pantalla a 40-50 cm de distancia.

El ejercicio físico regular es beneficioso para el cuerpo y la mente, ayuda a reducir la hipertensión, regular el peso y disminuir el riesgo de tener enfermedades del corazón. Un simple descanso en el que abandone la posición sentada para hacer 3-4 minutos de caminata, estiramiento o cualquier actividad física ligera ayuda a relajar los músculos, mejorar la circulación sanguínea y actividad muscular (OMS, s.f.).

De este modo, una de las alternativas que las empresas pueden implementar para que físicamente el trabajador no se desgaste, es implementar pausas activas de 5 minutos con ayuda del supervisor de seguridad y salud en el trabajo en conjunto con la ARL, de tal manera que no sea solo una obligación, sino que lo hagan en pro del trabajador y de este modo poder evitar el sedentarismo y las enfermedades que esta conlleva como la obesidad, enfermedades del corazón, síndrome metabólico, entre otras (Actualícese, 2019).

6.2 Revisión Sistemática

Como parte del cumplimiento del primer objetivo del presente trabajo de investigación, se realiza adicionalmente una revisión sistemática.

6.2.1 Ecuación de Búsqueda

(((((((((telework OR "telecommuting") OR "remote work") OR "homeworkers") AND (workplace health* OR "occupational health")) AND (Physical health* OR physical condition)) AND (mental health* OR mental illness)) AND (pandemic* OR "epidemic") AND professor*) OR "university professor"))).*

Se utiliza esta ecuación en dos buscadores científicos, Scopus y Web of Science. Con esta primera ecuación se encontraron 154 artículos, pero ninguno relacionado con el tema.

Se realizó una segunda ecuación de búsqueda y se introdujo nuevamente en los buscadores científicos.

Scopus: TITLE - ABS ((*telework** OR “*telecommuting*” OR “*work from home*” OR “*remote work*” OR “*work**”) AND (*physical health** OR “*physical condition*”) AND (*mental health** OR “*mental illness*” AND *professor*)).

Web Of Science: TS= ((*telework** OR “*telecommuting*” OR “*work from home*” OR “*remote work*” OR “*work**”) AND (*physical health** OR “*physical condition*”) AND (*mental health** OR “*mental illness*” AND *professor*)).

En la ecuación de búsqueda se incluye el concepto central (*telework**) y la terminología asociada, como lo es trabajo remoto (*remote work**), salud mental (*mental health**), salud física (*physical health**) y finalmente se incorporó el contexto educativo, para ello se incluye la palabra profesor (*professor**)

Tabla 3

Número de artículos encontrados por base de datos

Base de datos	WoS	Scopus
Resultados	1585	11

En la tabla 1 se muestra el resultado obtenido de la ecuación de búsqueda en las respectivas bases de datos, solo se buscaron artículos con esta ecuación. Posteriormente se plantearon una serie de criterios de inclusión y exclusión presentados en la tabla 2. Además, se excluyeron los documentos que no contaban con información relevante para el desarrollo de la investigación, aquellos que no tenían relación con el proceso educativo, ya que la gran mayoría de artículos hablan de otras profesiones como son: médicos, enfermeros, policías. Otro factor limitante en la búsqueda es la ventana de tiempo, ya que es un periodo muy corto (2019- actualidad).

Tabla 4

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión	
Ventana de tiempo	2019 - 2021
Idioma	inglés y español
Áreas o categorías	Educación superior, tecnologías de la información y comunicación (TIC),

psicología, medicina.

Criterios de exclusión

Se excluyen documentos de áreas no relacionadas a la investigación como lo son: Áreas de la salud (médicos y/o enfermeros), policías o militares, construcción y demás labores no asociadas con docencia universitaria.

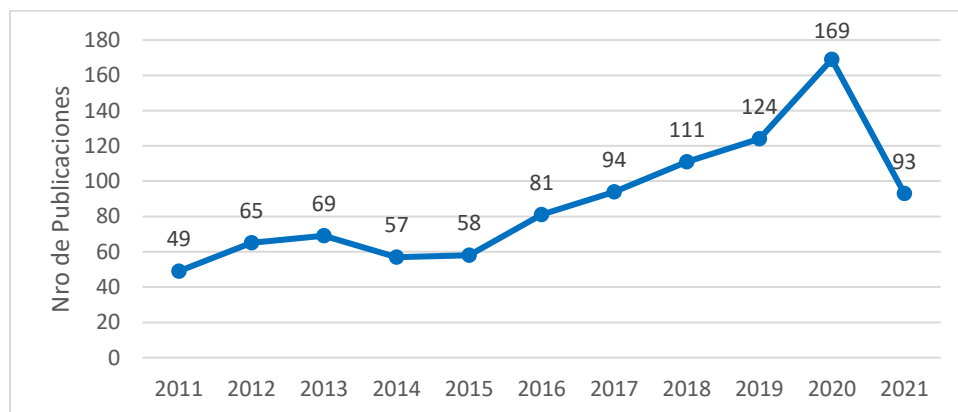
Finalmente, al realizar el análisis de los artículos detenidamente, se lograron seleccionar en total 9 artículos que tienen relación directa con el tema, para revisión y selección de información necesaria para la investigación.

6.3 Análisis Bibliométrico

En esta sección se desarrolla un análisis bibliométrico acerca de la afectación física y mental de los trabajadores a causa del teletrabajo y trabajo en casa. A partir del año 2015 se evidencia una tendencia creciente en el número de artículos publicados lo cual señala el creciente interés sobre esta temática (ver Figura.1), así mismo se observa mayores publicaciones en el año 2020, mostrando que las investigaciones en esta temática son recientes. Para este análisis se tienen en cuenta los 9 artículos que se obtuvieron a partir de la ecuación de búsqueda en las bases de datos Scopus y Web Of Science. Este análisis permite determinar autores, países, palabras clave, temáticas y tendencias relacionadas con la afectación física y mental de los trabajadores a causa del teletrabajo y trabajo en casa.

Figura 3

Publicaciones por año artículos totales encontrados.



Nota: Adaptado de Web Of Science (2021)

En la tabla 5, se observa la distribución de artículos por países en donde Estados Unidos es el país con mayor número de publicaciones científicas en el tema. También se destacan países como Australia, Reino Unido, Canadá y China por sus producciones científicas.

Tabla 5

Publicaciones por año artículos totales encontrados.

País	Número de publicaciones	País	Número de publicaciones
Estados Unidos	930	Brasil	84
Australia	304	Japón	74
Reino Unido	293	Noruega	67
Canadá	226	Corea del Sur	65
China	197	Irán	58
España	157	Italia	54
Finlandia	131	Irlanda	47
Alemania	110	Dinamarca	45
Suecia	106	Francia	42
Países Bajos	91	Bélgica	36

Nota: Documentos publicados por país. Adaptado de Web Of Science (2021).

Por otra parte, en el análisis de contenido de los documentos, se presenta la nube de palabras en la Figura 4, la cual contiene los 15 términos clave identificados en los artículos revisados, se identifican principalmente los conceptos *mental-health*, *quality-if-life*, *health*, *physical activity*, *work*, *care*, *population*, *prevalence*, relacionados a bienestar de los trabajadores, es importante resaltar la aparición de las palabras , *depression*, *stress*, *impact*, *disorders*, *risk*, *symptoms*, *mortality*, las cuales representan las afectaciones en la salud de los teletrabajadores por el teletrabajo y el trabajo en casa.

Figura 4*Nube de palabras clave*

Nota: Adaptado del Software Bibliometrix (2021).

Asimismo, se evalúa la cantidad de documentos publicados por autor, con el fin de observar la productividad de estos en el tema de investigación; como se puede visualizar, la tabla señala el número de publicaciones realizadas de los 10 autores con mayor cantidad de artículos, se observa que Lahelma E, Lallukka T. y Rahkonen O., son los autores con mayor cantidad de manuscritos en el tema, contando cada uno con 12 publicaciones a la fecha.

Además, se observa que la mayoría de los autores cuentan con una publicación para el tema de investigación lo cual refleja que hay un interés común por el tema diferentes en distintas partes del mundo.

Tabla 6*Publicaciones por autor*

Autor	Número de Publicaciones
Lahelma E.	12
Lallukka T.	12
Rahkonen O.	12
Kim Y.	8
Manty M.	7
Park J.	7

Van Der Beek Aj.	7
Lahti J.	6
Lamontagne Ad.	6
Brackbill Rm.	5

Nota: Adaptado de Web Of Science (2021)

Luego de realizar el análisis bibliométrico se puede evidenciar que la problemática a tratar viene aumentando significativamente, esto se puede argumentar en base a el incremento de artículos encontrados a lo largo de los años.

6.3 Análisis Preliminar de la literatura

6.3.1 Acerca del teletrabajo y el trabajo en casa

Hoy en día es común escuchar los términos «teletrabajo» y «trabajo en casa» pues han venido ganando popularidad a lo largo de los años, en especial desde el inicio de la pandemia del Coronavirus COVID-19.

Debido a la crisis del petróleo en los años 70's y con el ánimo de optimizar recursos no renovables, el físico Jack Nilles, considerado por algunos como el padre del teletrabajo, propone una nueva modalidad en la que el trabajador no se desplace a su habitual lugar de trabajo, sino que –el trabajo vaya al trabajador– a través del uso de tecnologías informáticas; propuesta que buscaba solucionar el problema de desabastecimiento de combustible que se estaba presentando en ese tiempo, disminuyéndose así tanto la congestión vehicular –pues los trabajadores no tendrían que desplazarse– como la contaminación por las emisiones. Esta modalidad propuesta por Nilles se denominó «*telecommuting*», término que podría traducirse del inglés como «teledesplazamiento» o «teleconmutación». Con el paso del tiempo, por los beneficios obtenidos al implementar esta modalidad, multinacionales como IBM (International Business Machines) fueron interesándose en la implementación del teletrabajo. Desde entonces, este ha venido expandiéndose en diferentes sectores económicos a lo largo del globo terráqueo, como en Europa donde buscaban soluciones a la problemática de desempleo, el cual, a diferencia de Estados Unidos, el término más usado es el «*telework*» (Sierra et al, 2014).

Ahora bien, el término ha venido evolucionando, llevando a los gobiernos a implementar estrategias e incluso leyes que promuevan esta modalidad de trabajo, Así pues, al hablar de

teletrabajo, este “se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones – como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador (Eurofound y OIT, 2019, como se citó en OIT, 2020). Asimismo, a nivel de Colombia, según la Ley 1221 (2008):

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 la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (art.2).

Por otra parte, otro término bastante usado y que suele confundirse con el de Teletrabajo es el de «Trabajo en casa». Estos suelen ser unificados, es decir, usados como si hicieran referencia a lo mismo. Sin embargo, no lo son. Según el Ministerio de Trabajo (2020), el «Trabajo en casa», “permite que los empleadores autoricen a sus trabajadores ante una situación ocasional, temporal y excepcional a realizar sus labores desde su lugar de residencia como una alternativa para el desarrollo de sus actividades ante la actual emergencia sanitaria.” (Ministerio del Trabajo, 2020). Teniendo en cuenta la anterior definición y como lo expresan Alfaro et al (2021):

Aunque tienen por semejanza que, para la ejecución o materialización de las órdenes impartidas por parte del empleador hacia el trabajador, se hace uso de las herramientas electrónicas – TIC- se puede concluir o deducir que son figuras jurídicas o modos de vinculación laboral, totalmente distinto. De lo anterior expuesto, es entonces necesario y pertinente, en este estado mencionar, que la figura de Trabajo en Casa, no se encuentra regulada en Colombia. (p. 1).

6.3.2 Salud física y mental

Es un hecho que gran parte del tiempo suele dedicarse al trabajo –haciendo referencia a las personas activas laboralmente– y por lo tanto las condiciones laborales a las que están expuestos influyen de manera directa y significativa en términos de salud, tal como lo expresa la Organización Mundial de la Salud -OMS- (2017) “los trabajadores pasan aproximadamente un

tercio de su tiempo en actividades laborales, por lo cual se deben proporcionar condiciones de trabajo para la protección contra riesgos físicos y psicosociales, así como el desarrollo personal”. Así pues, a lo largo de la historia diversas entidades han unido esfuerzos con el ánimo de promover y exigir la protección de los trabajadores, surgiendo con ello, entre otras, la Organización Internacional del Trabajo -OIT y la Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las cuales tienen como objetivo la protección del trabajador y mejorar su calidad de vida, así como leyes y normativas nacionales e internacionales en pro de la Seguridad y Salud en el trabajo, como lo es el caso de la Resolución 1016 de 1989 en Colombia. (Castillo, 2021, p.15).

No obstante, a la hora de hablar de salud física y mental es conveniente iniciar definiendo el término salud, que se entiende como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 1948, como se citó en Alcántara, 2008, p.96). Así pues, con base en la anterior definición, es evidente la importancia de entender en qué consiste la salud física y mental. Según Becerro (1989, como se citó en Pérez, 2014), la salud física se relaciona con el adecuado funcionamiento del cuerpo, mientras que la mental hace referencia al buen funcionamiento de los procesos mentales de la persona. Asimismo, la salud mental es “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (OMS, s.f., como se citó en Ministerio de Salud, 2017, p.16) y como lo expone la OMS (2013) “la buena salud mental hace posible que las personas materialicen su potencial, superen el estrés normal de vida, trabajen de forma productiva y hagan aportaciones a su comunidad” (p.5).

Así pues, teniendo en cuenta las definiciones expuestas previamente, se puede decir que al hablar de salud no se debe separar el nivel físico del mental (Gómez, 2007, p.1), es decir, es importante considerarla como un conjunto, encontrar un equilibrio entre estos.

6.3.3 Afectación del teletrabajo y trabajo en casa en la salud del trabajador

Para hablar sobre la afectación del teletrabajo y trabajo en casa en la salud del trabajador, se hace necesario iniciar por conocer el significado de esta palabra. Según la Real Academia Española (2005) “significa, por un lado, –falta de sencillez y espontaneidad– y por otro, –acción y efecto de afectar o hecho de resultar afectado–”. De acuerdo con lo anterior, es evidente que, en este caso hace referencia al *efecto* en la salud tanto física como mental, que ha tenido trabajar bajo

la modalidad estas modalidades. Sin embargo, el trabajo *per se*, suele generar diferentes efectos – no solo en las modalidades anteriormente mencionadas–, sino a nivel general.

Diversos factores influyen en el bienestar integral del trabajador a nivel físico, mental y social, entre ellos se encuentra el clima laboral el cual “se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas con el individuo, el grupo y la propia organización.” (Bordas, 2016, p.34). No obstante, lo anterior, de allí la importancia de proveer ambientes saludables, pues como lo expresa Fernández-L, Fernández-F & Siegrist (2005), “la reducción del bienestar debido a la exposición a un ambiente laboral psicosocialmente desfavorable puede conllevar alto absentismo, baja productividad, aumento de reclamaciones compensatorias, alta prevalencia de problemas psicosomáticos y afectivos, e incluso conductas adictivas.” (p.1).

Ahora bien, a nivel de Teletrabajo, propiamente dicho, diversos estudios se han ejecutado con el ánimo de analizar el efecto que el teletrabajo y trabajo en casa han tenido en los trabajadores a nivel general, utilizando diferentes métodos e instrumentos. Según estudios realizados se ha encontrado efectos tales como estrés, sobrecarga laboral, ansiedad, percepción de falta de realización laboral, fatiga mental, entre otros, utilizando técnicas como el *Test de estrés laboral* el cual permite conocer el grado en que el trabajador padece los síntomas asociados al estrés; el cuestionario de *Maslach Burnout Inventory* (MBI) el cual mide tres (3) aspectos: agotamiento emocional, despersonalización y logro personal; el *método NASA-Task Load Index* (LTX) que cuantifica la carga de trabajo de acuerdo a los siguiente factores: exigencia mental, física, temporal, esfuerzo, rendimiento y nivel de frustración; y el *Short-Form 36 Health Survey* (SF-36) compuesto por 36 preguntas de evaluación personal agrupadas en: función física, limitaciones de roles debido a problemas físicos, dolor corporal, percepciones generales de salud, vitalidad, funcionamiento social, limitaciones de roles debido a problemas emocionales y salud mental. (Lizana, Vega, Gómez, Leyton & Lera, 2021; Roldán & Díaz, 2021; Santos, Silva & Belmonte, 2021; Terán, Córdoba, Muquinche, & Gordón, 2021).

7. Obtención de la percepción de afectación de la salud física y mental del personal docente de la UIS a partir de la aplicación de un instrumento para la recolección de información

7.1 Búsqueda de instrumentos de valoración de la afectación de la salud física y mental del personal docente de la UIS

Por medio de la página de consultoría Psicólogos Especialistas Asociados, con siglas (PSEA) S.A.S, se efectuó la búsqueda de instrumentos de valoración dirigida a las personas que trabajan de forma remota, con el cual se quiere conocer la percepción de la afectación de la salud física y mental de los mismos. Luego de revisar cada uno de los instrumentos, se seleccionó el que mejor se ajustara al objetivo de este proyecto de investigación. El instrumento seleccionado se titula “Instrumento de satisfacción laboral en Teletrabajadores”.

7.1.1 Selección del instrumento de valoración.

El instrumento de medición seleccionado para llevar a cabo la investigación se compone de 56 ítems y está dividido en tres secciones.

Tabla 7

Componentes del instrumento de valoración

Sección	Contenido	Escala
Sección 1	Se encuentran los ítems relacionados con las características sociodemográficas	-
Sección 2	Está comprendida por los ítems relacionados con el grado de satisfacción laboral frente a asuntos de condiciones de trabajo, supervisión, reconocimiento, trascendencia, independencia y autonomía, comunicación con otras áreas, crecimiento de carrera, tecnología, desempeño laboral, equilibrio vida y trabajo y salud.	Los ítems de la segunda sección son de respuesta en escala ordinal (tipo Likert), organizada en una escala de cuatro puntos o categorías: categoría 1 (Muy insatisfecho/a), categoría 2 (Insatisfecho/a), categoría 3 (Satisfecho/a) y categoría 4 (Muy satisfecho/a); donde la categoría 1 (Muy insatisfecho/a) señala menor satisfacción y la escala 4 (Muy satisfecho/a) mayor satisfacción.

Sección	Contenido	Escala
Sección 3	Contiene ítems asociados a temas de economía y riesgo psicosocial.	Los ítems de la tercera sección son de respuesta en escala dicotómica, es decir, con una escala de dos puntos, categorizadas como Sí y No.

A continuación, se muestra el instrumento de percepción aplicado al personal docente de la Universidad Industrial de Santander, el cual fue aplicado de forma virtual por medio de la plataforma Google Forms. Este instrumento fue enviado a los docentes por medio del correo institucional.

Tabla 8

Instrumento de Satisfacción Laboral en Teletrabajadores

Sección	Descripción	Categoría
Sección 1	1. Edad	Características Sociodemográficas.
	2. Unidad académica	
	3. Antigüedad en el cargo	
	4. Estado civil actual	
	5. Estrato socioeconómico	
	6. ¿tiene hijos?	
	7. Número de hijos	
	8. ¿Edad de los hijos?	
	9. ¿Con cuantas personas vive en su hogar?	
	10. ¿Frente al espacio que dispone para su teletrabajo/trabajo en casa?	Condiciones de trabajo
	11. ¿Frente a la iluminación de su lugar de teletrabajo/trabajo en casa?	
	12. ¿Frente a la ventilación de su lugar de teletrabajo/trabajo en casa?	
	13. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar el teletrabajo/trabajo en casa?	
	14. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el teletrabajo/trabajo en casa?	
Sección 2		

Sección	Descripción	Categoría
15. ¿Frente al control que ejerce su superior inmediato sobre usted desde que teletrabaja? 16. ¿Frente a la forma en que su superior inmediato evalúa su desempeño? 17. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su superior inmediato? 18. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su superior inmediato? 19. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su superior inmediato?		Supervisión
	20. ¿En la forma en que su superior inmediato reconoce su trabajo? 21. ¿Con el apoyo que recibe de su superior inmediato? 22. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?	Reconocimiento
23. ¿Respecto a su trabajo realizado de forma remota a través de las TICs se siente? 24. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo de forma remota? 25. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo en casa de hacer las cosas que le gustan? 26. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo en virtualidad?		Trascendencia
	27. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo en casa? 28. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo remoto hace en el día?	
	29. ¿En cuánto su participación en las decisiones de su grupo de trabajo en virtualidad?	Independencia – Autonomía
30. ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo a causa de la virtualidad? 31. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros que teletrabajan/ trabajan en casa?		

Sección	Descripción	Categoría
	32. ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten mientras teletrabaja?	Comunicación con otras áreas
	33. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades de forma virtual?	
	34. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo remoto?	
	35. ¿Frente a las oportunidades de participación en foros, ponencias y congresos a causa de la pandemia?	Crecimiento de carrera
	36. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?	
	37. ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?	
	38. ¿Con el equipo de cómputo que dispone para realizar su trabajo?	Tecnología
	39. ¿Con el desarrollo de las clases de forma remota?	
	40. ¿Con la forma en que se evalúa a los estudiantes en virtualidad?	
	41. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que teletrabaja?	
	42. ¿Con la participación de los estudiantes en las clases virtuales?	Desarrollo laboral
	43. ¿Frente al tiempo que el teletrabajo le permite compartir con su familia?	
	44. ¿Frente al horario de su jornada laboral desde que está en teletrabajo/trabajo en casa?	
	45. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el teletrabajo/trabajo en casa?	Equilibrio Vida – Trabajo
	46. ¿Con la calidad de su salud desde que teletrabaja?	
	47. ¿Con las actividades deportivas desde que teletrabaja/trabaja en casa?	
	48. ¿Con el consumo de fármacos desde que trabaja de manera remota?	Salud
	49. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que teletrabaja?	
Sección 3	50. ¿Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo?	

Sección	Descripción	Categoría
	51. ¿Ha presentado disminución de gastos (desplazamiento, alimentos) desde que teletrabaja?	Economía
	52. ¿Es posible tomar pausas para descansar durante el teletrabajo?	
	53. ¿Discute con su familia por causa del trabajo?	
	54. ¿Hay mayor estrés trabajando desde casa?	
	55. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad?	
	56. ¿Siente que el teletrabajo ha aumentado su carga laboral?	
		Riesgos psicosociales

7.2 Alfa de Cronbach

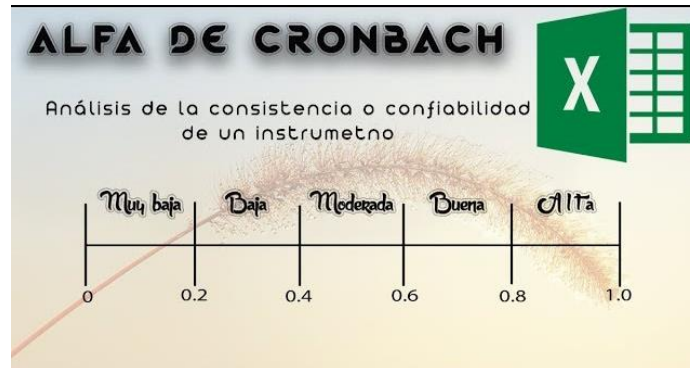
Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la **fiabilidad** de una escala de medida, y cuya denominación Alfa fue realizada por Cronbach en 1951.

El alfa de Cronbach es una media de las correlaciones entre las variables que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas (**alfa de Cronbach**) o de las correlaciones de los ítems (**Alfa de Cronbach estandarizado**).

Para el cálculo del alfa de Cronbach se aplicó la siguiente ecuación

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

El alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala. No obstante, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. (Coeficiente Alfa de Cronbach, s.f.)

Figura 5*Alfa de Cronbach en Excel***7.2.1 Aplicación del Alfa de Cronbach****Tabla 9***Resultados coeficiente Alfa de Cronbach*

Secciones	Valor del Alfa
Condiciones de trabajo	$\alpha = 0,7684417$
Supervisión	$\alpha = 0,9433996$
Reconocimiento	$\alpha = 0,8830742$
Transcendencia	$\alpha = 0,8690243$
Independencia	$\alpha = 0,8185624$
Comunicación con otras áreas	$\alpha = 0,8595699$
Crecimiento de carrera	$\alpha = 0,7338509$
Tecnología	$\alpha = 0,7628317$
Desarrollo laboral	$\alpha = 0,8440752$
Equilibrio vida – trabajo	$\alpha = 0,9170183$
Salud	$\alpha = 0,7657951$
General de toda la encuesta	$\alpha = 0,9467817$

Para las secciones de economía y riesgos Psicosociales, no se realizó el Alfa de Cronbach, ya que son datos dicotómicos y se debe hacer un procedimiento diferente.

7.3 Selección de la muestra de la población objeto de estudio.

Para el cálculo de la población de estudio se utilizó la siguiente ecuación:

$$n = \frac{k^2 qpN}{e^2(N - 1) + k^2 pq}$$

Donde:

K= Nivel de confianza

Q= Probabilidad de fracaso

P= Probabilidad de éxito

E= Margen de error

N= Población o universo (QuestionPro, s.f.)

La población objeto de estudio es de 278 profesores del campus principal.

7.4 Recolección de datos

El instrumento fue enviado a través de la división de servicios de información DSI de la UIS a los correos institucionales de la totalidad de profesores de la Universidad Industrial de Santander, campus principal. De estos, 213 docentes contestaron el cuestionario de forma voluntaria y en base a sus respuestas se realizó el análisis e interpretación de los resultados.

8. Análisis e Interpretación de Resultados

A continuación, se presenta los datos obtenidos en el cuestionario realizado a los docentes de la Universidad Industrial de Santander.

La primera sección se asocia a información sociodemográfica, el cuestionario fue diligenciado por docentes en un rango de edad desde 24 a 74 años. La mayoría de los encuestados se encuentran en los rangos comprendidos entre 24- 45 años que representa el 82% de la población encuestada. De igual modo se puede apreciar que el 67% de los encuestados tiene entre 1 a 10 años de antigüedad en el cargo. Asimismo, se evidencia que el 48% de los docentes son casados y el 32% son solteros.

Tabla 10

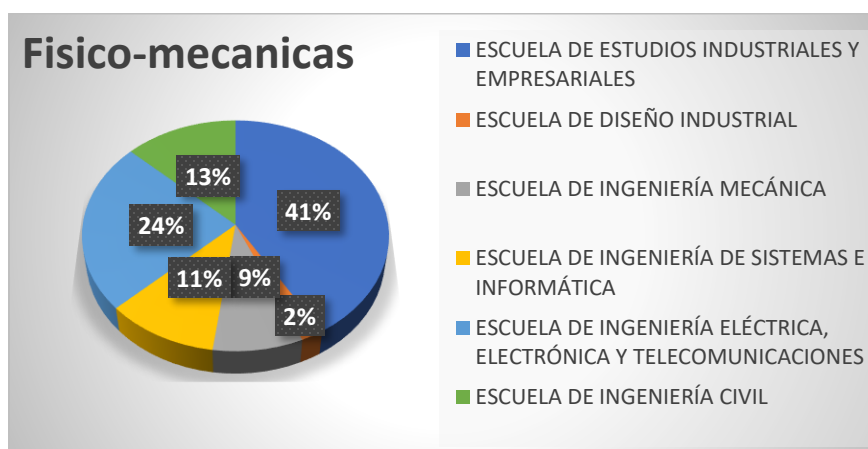
Edad

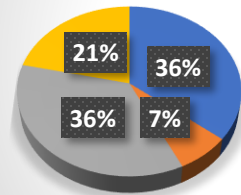
Edad	Cuenta	Proporción
24 a 35 años	62	29%
36 a 45 años	67	32%
46 a 55 años	45	21%
56 a 65 años	35	16%
66 en adelante	4	2%

El 82% de los encuestados tienen entre 24 y 55 años.

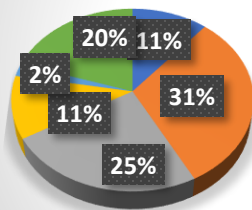
Figura 6

Unidad académica

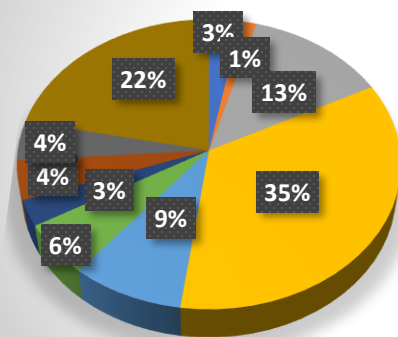


Facultad fisico- químicas

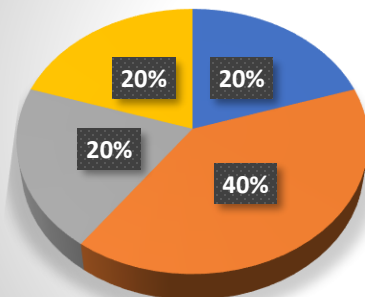
- ESCUELA DE GEOLOGÍA
- ESCUELA DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS
- ESCUELA DE METALÚRGICA Y CIENCIA DE MATERIALES
- ESCUELA DE INGENIERÍA QUÍMICA

Facultad de salud

- ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA
- ESCUELA DE MEDICINA
- ESCUELA DE ENFERMERÍA
- ESCUELA DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA
- ESCUELA DE FISIOTERAPIA
- DEPARTAMENTO DE SALUD PÚBLICA

Facultad ciencias humanas

- ESCUELA DE ARTES Y MÚSICA
- ESCUELA DE HISTORIA
- ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
- ESCUELA DE IDIOMAS
- ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
- ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
- ESCUELA DE EDUCACIÓN
- ESCUELA DE FILOSOFÍA

Facultad de ciencias

- ESCUELA DE BIOLOGÍA
- ESCUELA DE FÍSICA
- ESCUELA DE MATEMÁTICAS
- ESCUELA DE QUÍMICA

En cuanto a las unidades académicas se puede apreciar que, el 24% pertenece a la facultad de ingenierías físico- mecánicas, el 7% a la facultad de ingenierías físico- químicas, el 23% a la facultad de salud, el 36% a la facultad de ciencias humanas y el 10% restante a la facultad de ciencias.

Tabla 11

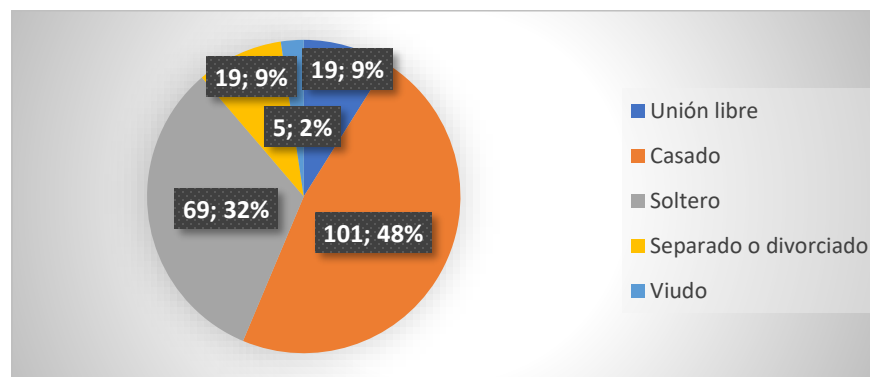
Antigüedad en el cargo

Años de antigüedad	Cantidad	Proporción
1 a 10 años	142	67%
11 a 20 años	47	22%
21 a 30 años	18	8%
30 en adelante	6	3%

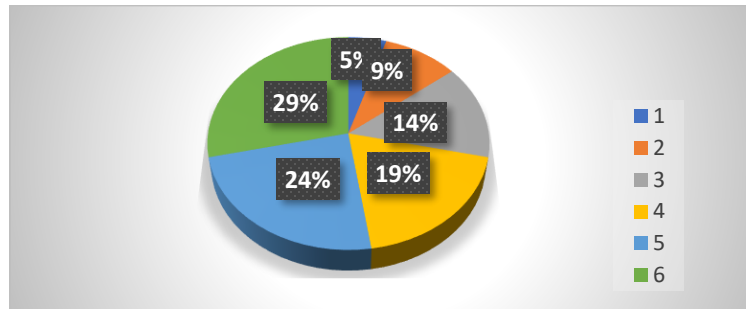
El 67% de los encuestados tiene entre 1 a 10 años de antigüedad en el cargo.

Figura 7

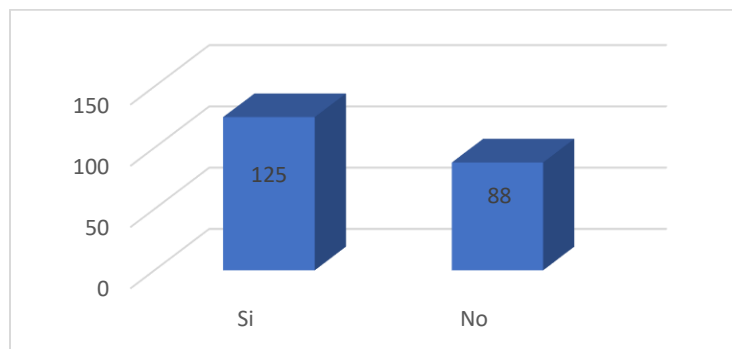
Estado civil actual



El 48% de los encuestados son casados y el 32% son solteros.

Figura 8*Estrato socioeconómico*

El 72% de la población encuestada, pertenece a los estratos 4, 5 y 6.

Tabla 12*¿Tiene hijos?*

El 59% de los encuestados tiene hijos.

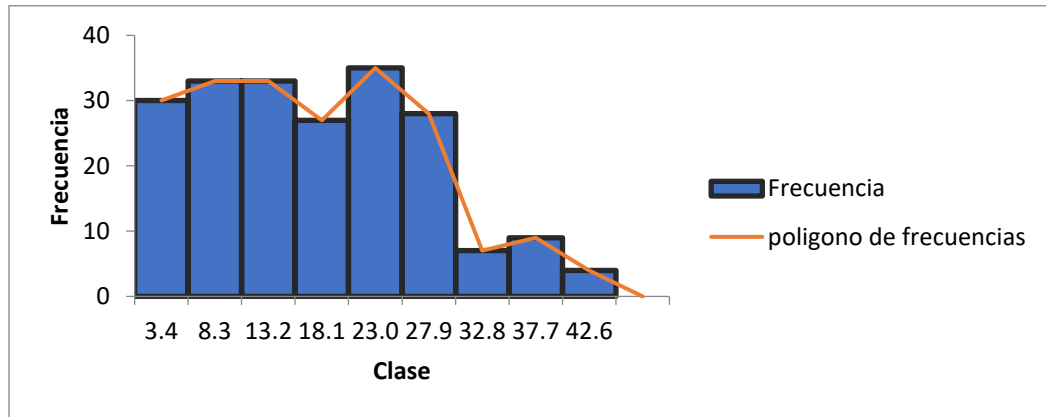
Tabla 13*Cantidad de hijos*

Número de hijos	Cantidad	Proporción
0	87	41%
1	54	25%
2	56	26%
3	11	5%
4	4	2%
5	1	0.5%

El 41% de los encuestados no tiene hijos y el 51% tienen entre 1 y 2 hijos.

Figura 9

Edad de hijos



El 90% de los encuestados tiene hijos con edades comprendidas entre los 5 y 25 años.

Tabla 14

Cantidad de personas con las que vive

Número de personas	Cantidad	Proporción
0	7	3%
1	29	14%
2	53	25%
3	64	30%
4	40	19%
5	15	7%
6	2	1%
7	1	0.5%
8	1	0.5%
11	1	0.5%

El 72% de los encuestados vive con máximo 3 personas.

La segunda sección está comprendida por condiciones de trabajo, supervisión, reconocimiento, trascendencia, independencia – autonomía, comunicación con otras áreas, crecimiento de carrera, tecnología, desarrollo laboral, equilibrio vida- trabajo y por último salud.

En esta sección se obtiene la percepción de los encuestados y se evidencia que el 39% se encuentra insatisfecho frente a la adecuación y auxilios que la empresa proporciona para realizar el teletrabajo/ trabajo en casa. Asimismo, el 62% se encuentra satisfecho con su trabajo realizado de forma remota a través de las Tics. El 51% se encuentra satisfecho con relación a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo de forma remota. Respecto al desarrollo laboral se puede apreciar que el 36% de los docentes encuestados se encuentran insatisfechos y el 31% muy insatisfechos con la participación de los estudiantes en las clases virtuales.

Condiciones de Trabajo

Figura 10

¿Frente al espacio que dispone para su teletrabajo/trabajo en casa?

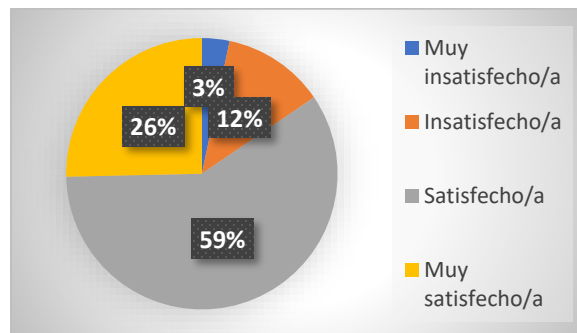


Figura 11

¿Frente a la iluminación de su lugar de teletrabajo/trabajo en casa?

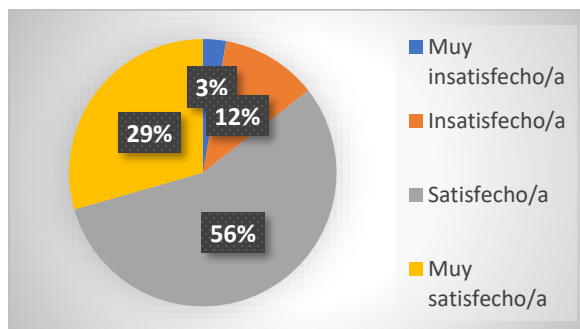
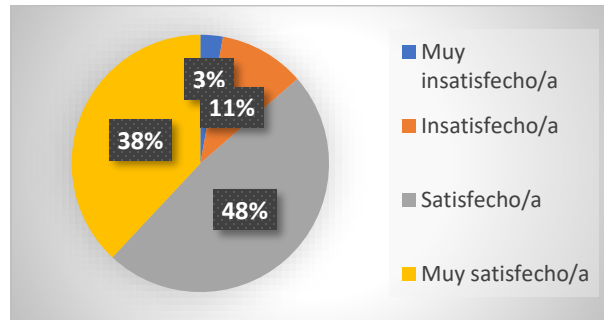
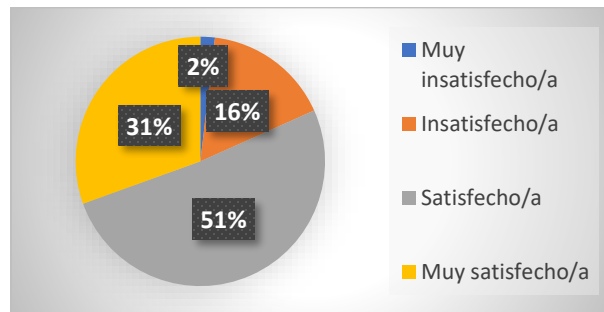


Figura 12

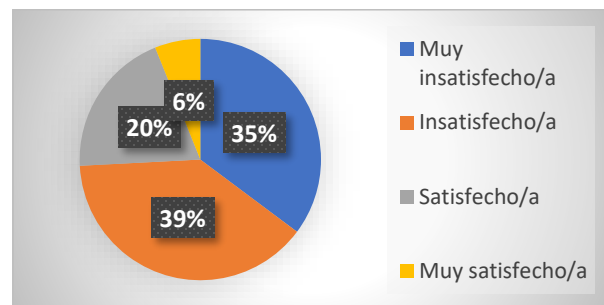
¿Frente a la ventilación de su lugar de teletrabajo/trabajo en casa?

**Figura 13**

¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar el teletrabajo/trabajo en casa?

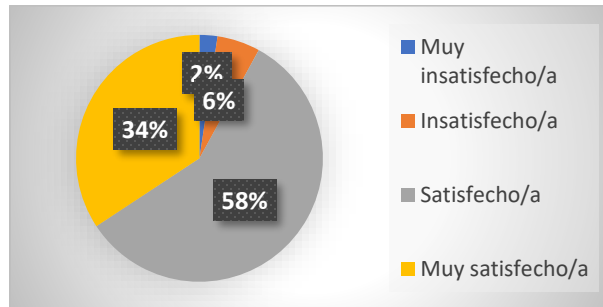
**Figura 14**

¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el teletrabajo/trabajo en casa?

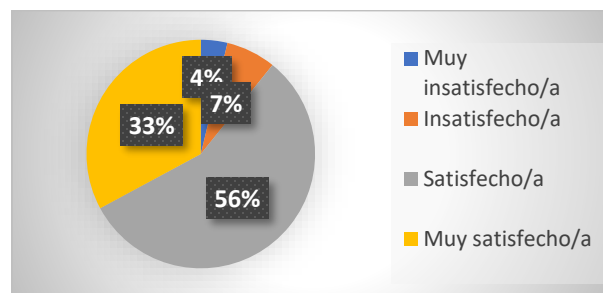


Supervisión**Figura 15**

¿Frente al control que ejerce su superior inmediato sobre usted desde que teletrabaja?

**Figura 16**

¿Frente a la forma en que su superior inmediato evalúa su desempeño?

**Figura 17**

¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su superior inmediato?

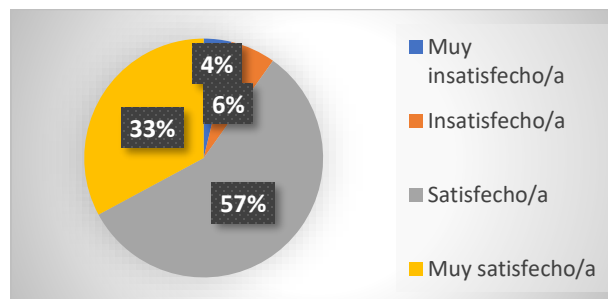
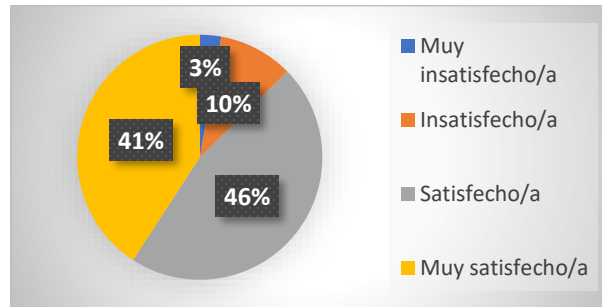
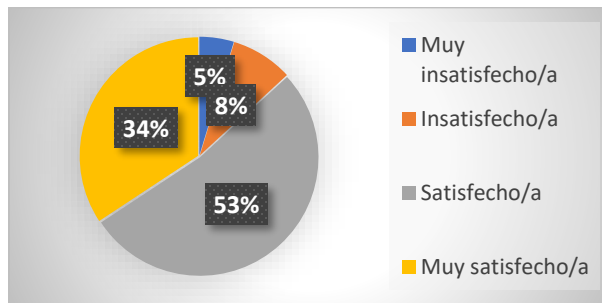


Figura 18

¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su superior inmediato?

**Figura 19**

¿Frente a la retroalimentación que recibe de su superior inmediato?



Reconocimiento

Figura 20

¿En la forma en que su superior inmediato reconoce su trabajo?

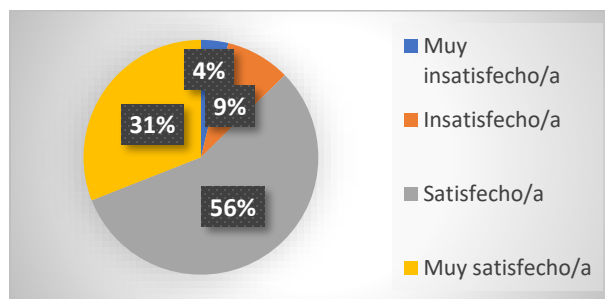
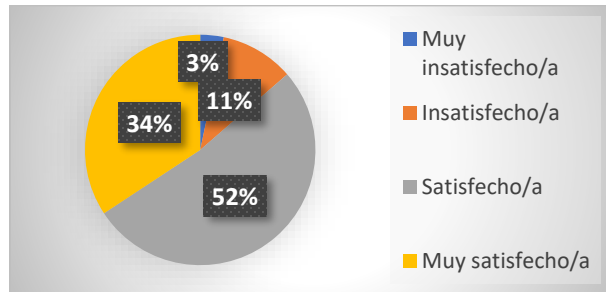
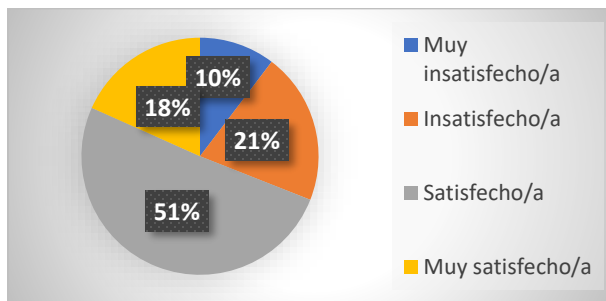


Figura 21

¿Con el apoyo que recibe de su superior inmediato?

**Figura 22**

¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?



Trascendencia

Figura 23

¿Respecto a su trabajo realizado de forma remota a través de las TICS se siente?

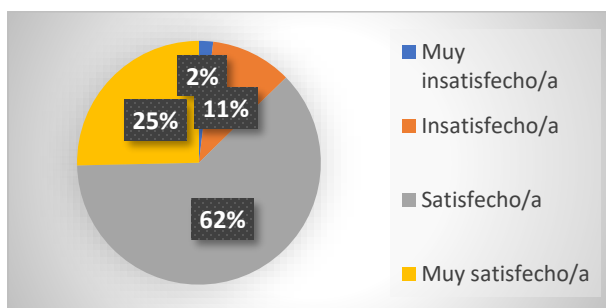
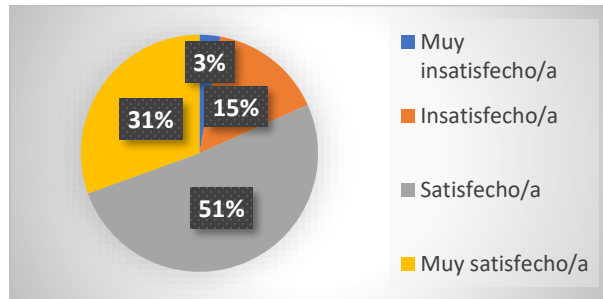
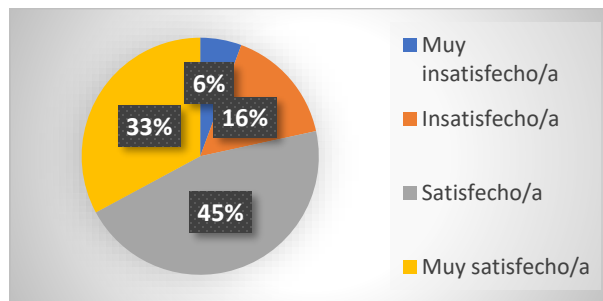


Figura 24

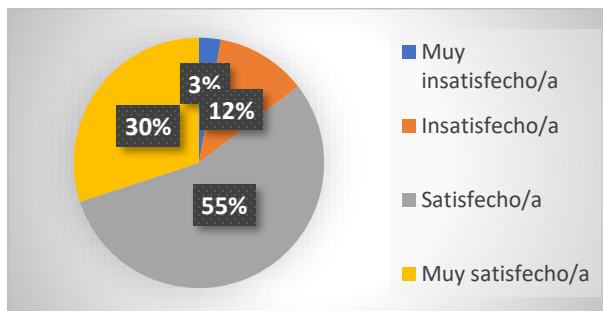
¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo de forma remota?

**Figura 25**

¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo en casa de hacer las cosas que le gustan?

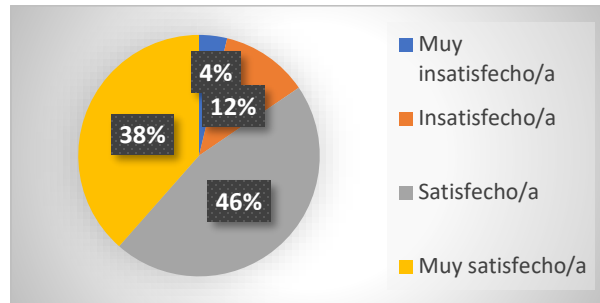
**Figura 26**

¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo en virtualidad?

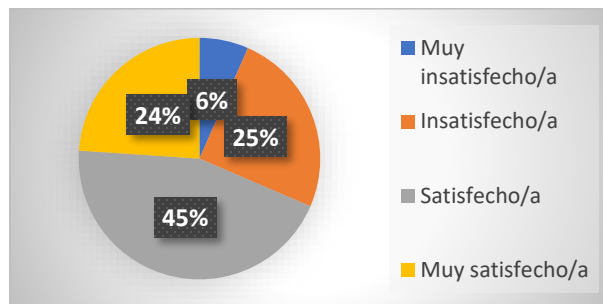


Independencia - Autonomía**Figura 27**

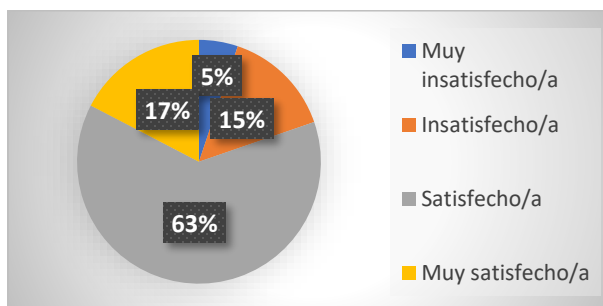
¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo en casa?

**Figura 28**

¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo remoto hace en el día?

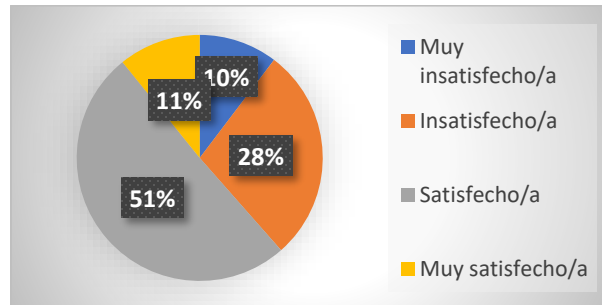
**Figura 29**

¿En cuánto su participación en las decisiones de su grupo de trabajo en virtualidad?

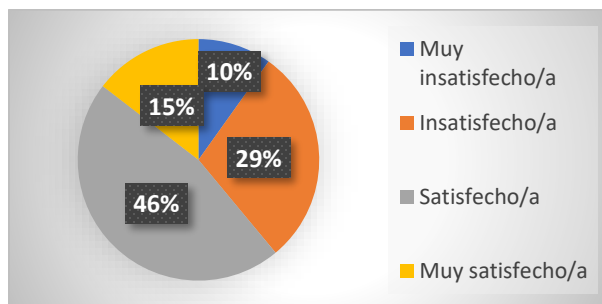


Comunicación con otras áreas**Figura 30**

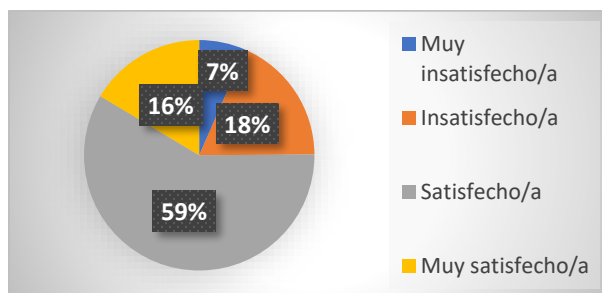
¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo a causa de la virtualidad?

**Figura 31**

¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros que teletrabajan/ trabajan en casa?

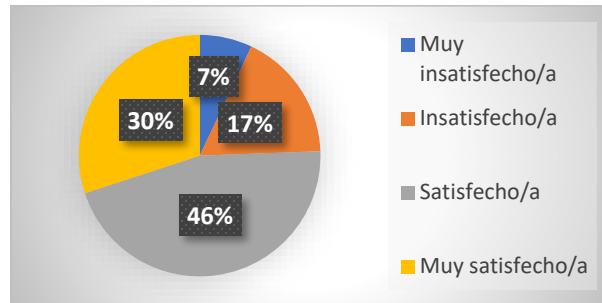
**Figura 32**

¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten mientras teletrabaja?

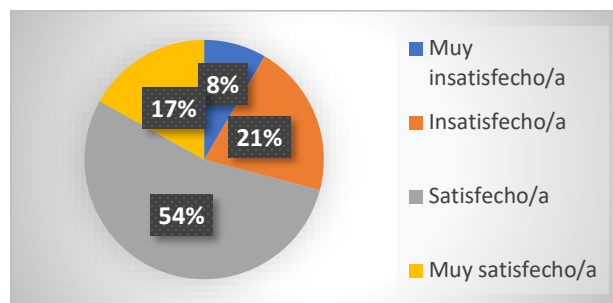


Crecimiento de carrera**Figura 33**

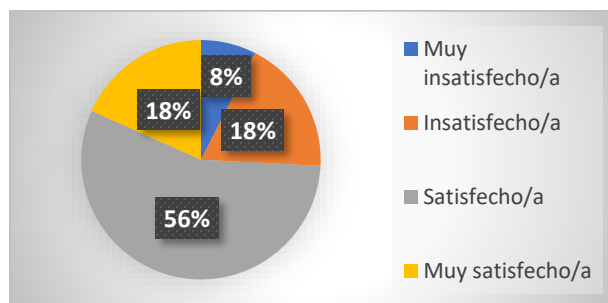
¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades de forma virtual?

**Figura 34**

¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo remoto?

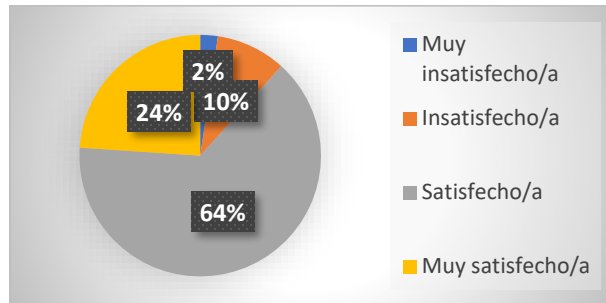
**Figura 35**

¿Frente a las oportunidades de participación en foros, ponencias y congresos a causa de la pandemia?

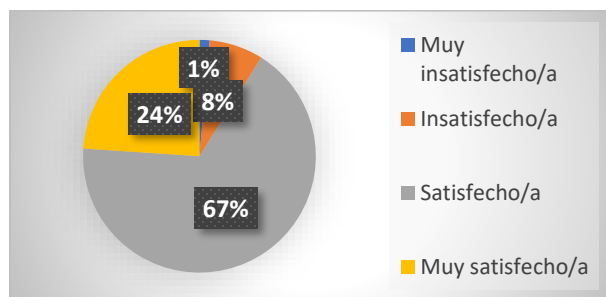


Tecnología**Figura 36**

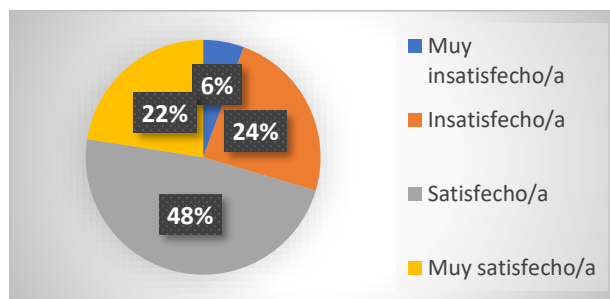
¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?

**Figura 37**

¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?

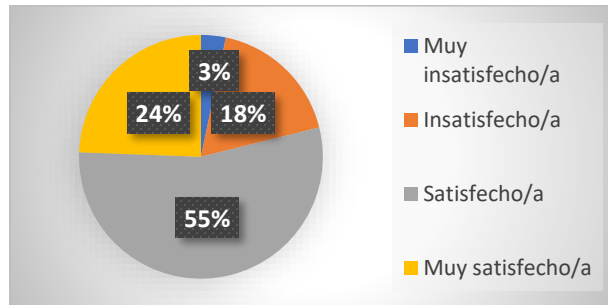
**Figura 38**

¿Con el equipo de cómputo que dispone para realizar su trabajo?

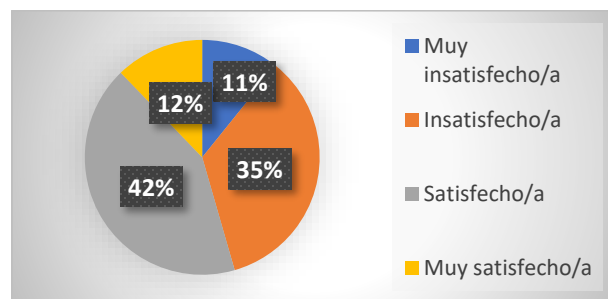


Desarrollo laboral**Figura 39**

¿Con el desarrollo de las clases de forma remota?

**Figura 40**

¿Con la forma en que se evalúa a los estudiantes en virtualidad?

**Figura 41**

¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que teletrabaja?

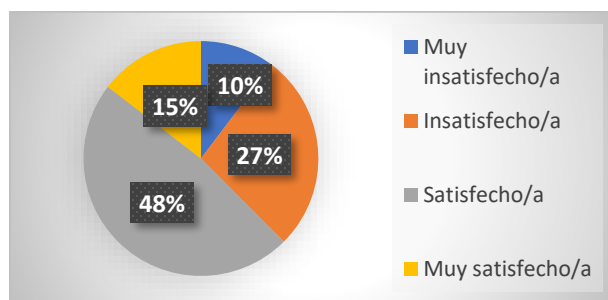
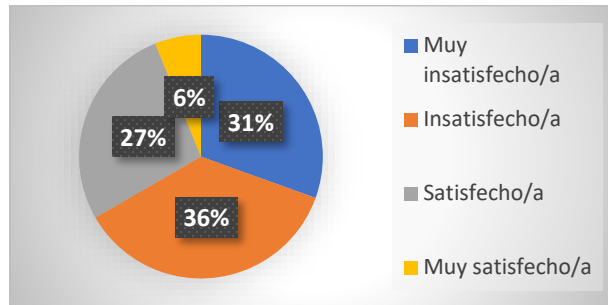


Figura 42

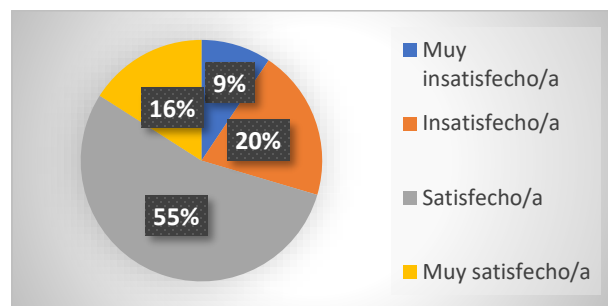
¿Con la participación de los estudiantes en las clases virtuales?



Equilibrio vida-trabajo

Figura 43

¿Frente al tiempo que el teletrabajo le permite compartir con su familia?

**Figura 44**

¿Frente al horario de su jornada laboral desde que está en teletrabajo/trabajo en casa?

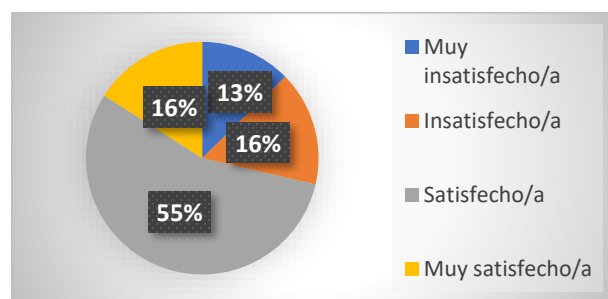
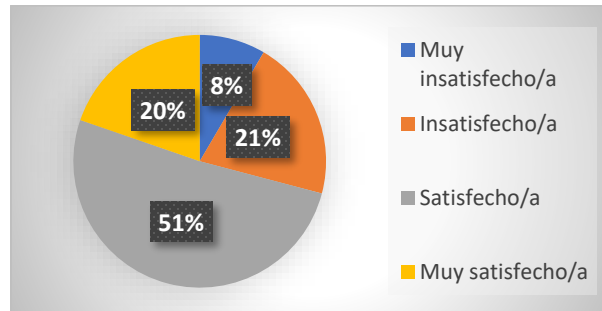


Figura 45

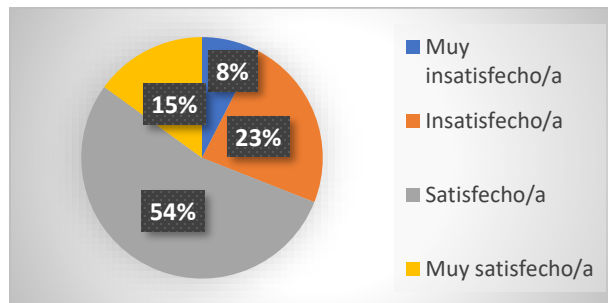
¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el teletrabajo/trabajo en casa?



Salud

Figura 46

¿Con la calidad de su salud desde que teletrabaja?

**Figura 47**

¿Con las actividades deportivas desde que teletrabaja/trabaja en casa?

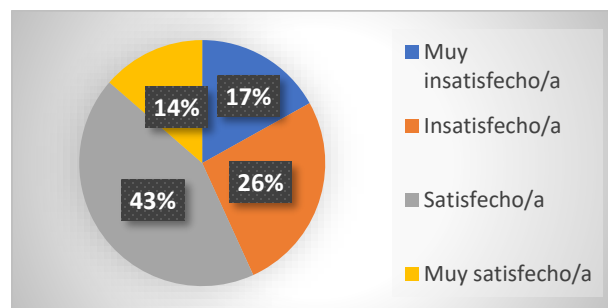
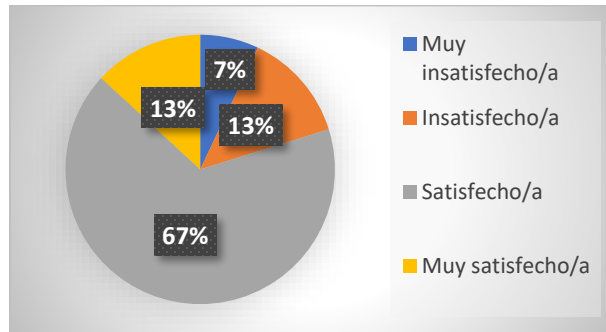
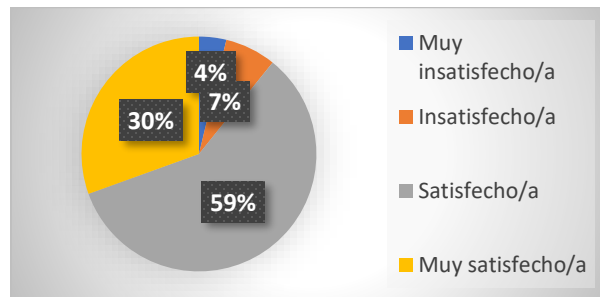


Figura 48

¿Con el consumo de fármacos desde que trabaja de manera remota?

**Figura 49**

¿Con el consumo de alimentos de casa desde que teletrabaja?

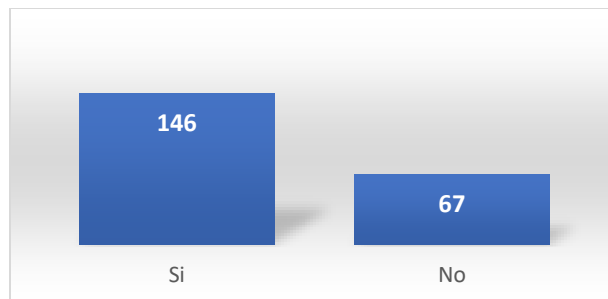


Por último, en la tercera sección se encuentra información relacionada con economía y riesgos psicosociales.

Economía

Figura 50

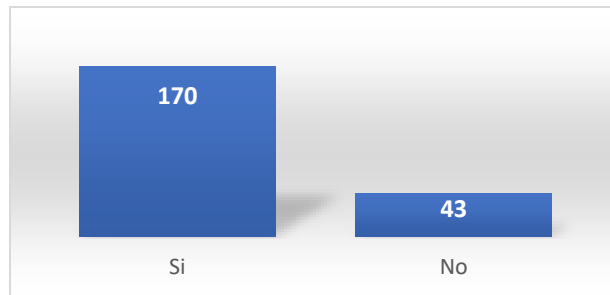
¿Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo?



Al 69% de los encuestados encontraron mayor rentabilidad en el trabajo remoto que la anterior modalidad de trabajo.

Figura 51

¿Ha presentado disminución de gastos (desplazamiento, alimentos) desde que teletrabaja?

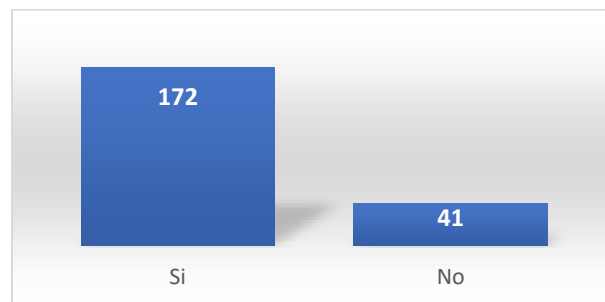


El 80% de los profesores ha presentado disminución de gastos con el trabajo remoto.

Riesgos Psicosociales

Figura 52

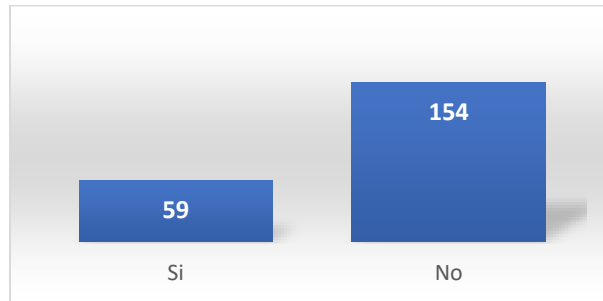
¿Es posible tomar pausas para descansar durante el teletrabajo?



El 81% de los encuestados han podido tomar pausas para descansar mientras están en trabajo remoto.

Figura 53

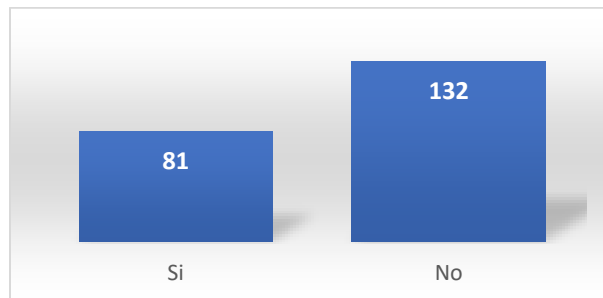
¿Discute con su familia por causa del trabajo?



El 72% de los profesores no ha tenido discusiones por la modalidad de trabajo remoto.

Figura 54

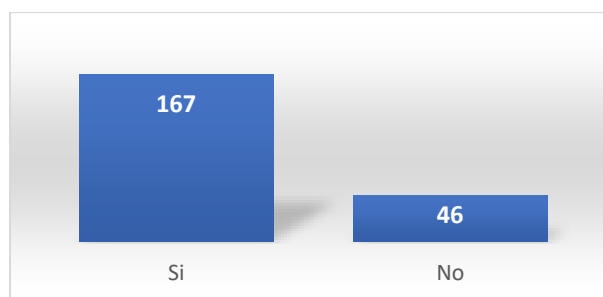
¿Hay mayor estrés trabajando desde casa?



El 62% indica que trabajar en casa no ha generado mayor estrés.

Figura 55

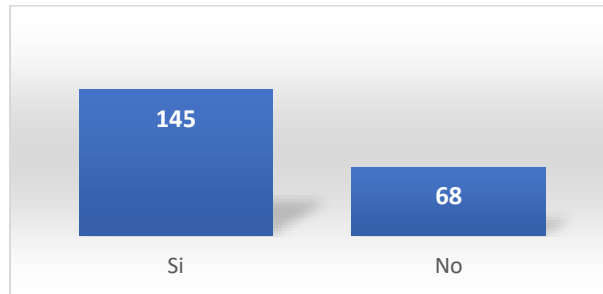
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad?



El 78% ha podido trabajar tranquilo desde casa.

Figura 56

¿Siente que el teletrabajo ha aumentado su carga laboral?



El 68% señala que la modalidad de trabajo remoto ha aumentado su carga laboral.

Gráficos por categorías de la sección 2

Posteriormente, se presenta un análisis general de cada una de las categorías. Para realizar el respectivo análisis, se tomó la suma de los porcentajes obtenidos de todos los ítems correspondientes a cada una de las categorías de las secciones 2 y 3 del instrumento de medición, y se realizó una gráfica general de cada categoría.

De manera general se deduce que entre el 43% y el 60% de los encuestados se encuentran satisfechos con cada una de las categorías presentadas en la sección 2. Del mismo modo, se observa que los ítems dicotómicos de la sección 3 presentan un mayor porcentaje de satisfacción.

Figura 57

Condiciones de Trabajo

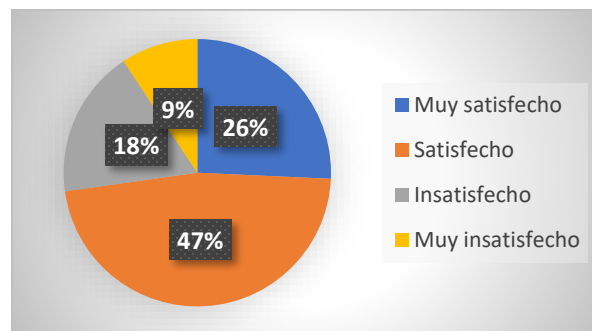


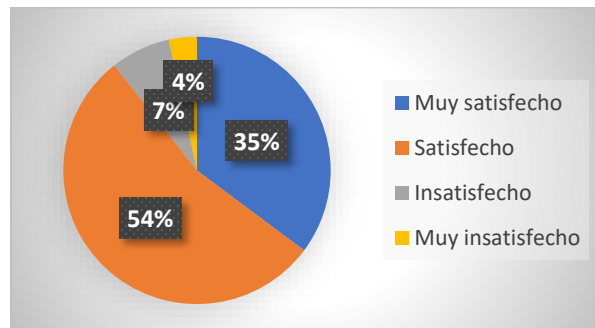
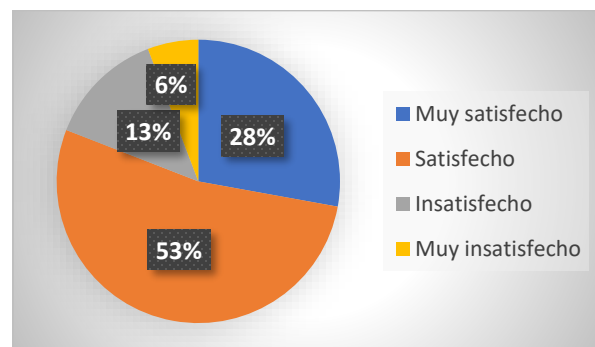
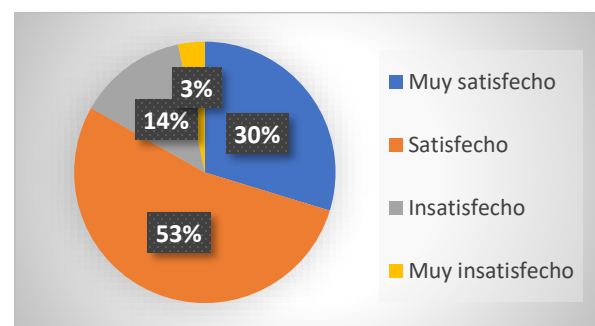
Figura 58*Supervisión***Figura 59***Reconocimiento***Figura 60***Trascendencia*

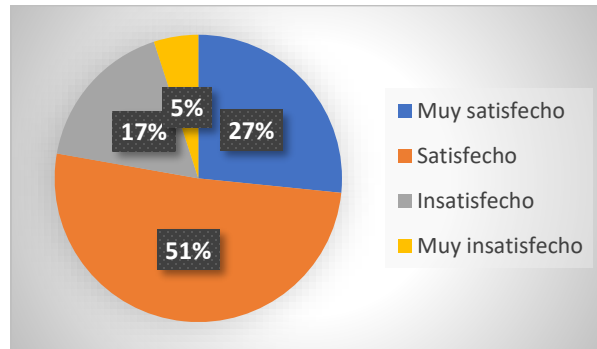
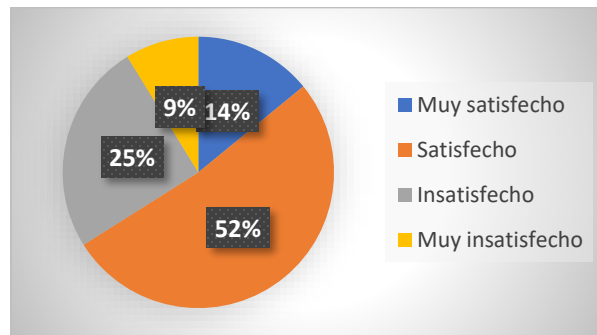
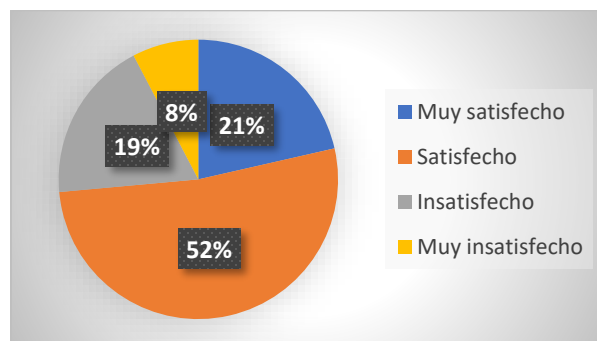
Figura 61*Independencia – Autonomía***Figura 62***Comunicación con otras áreas***Figura 63***Crecimiento de carrera*

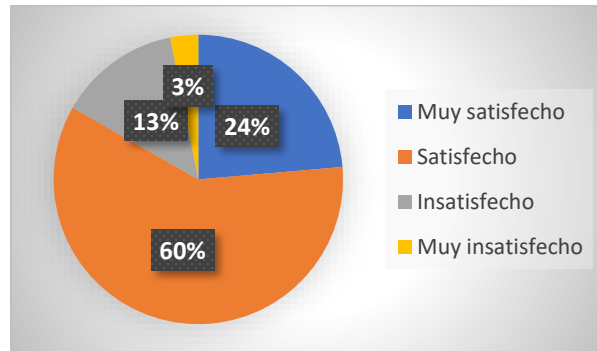
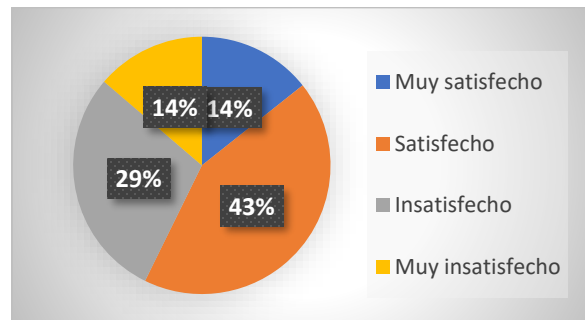
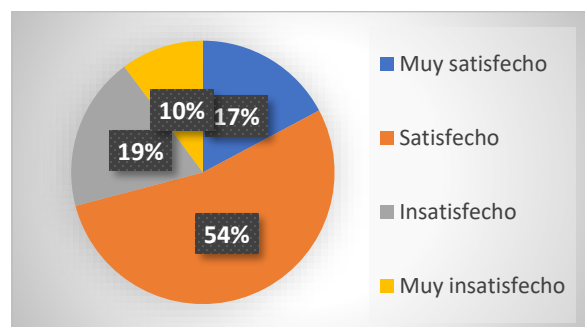
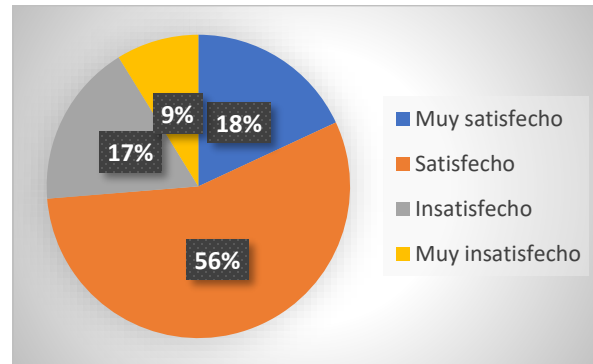
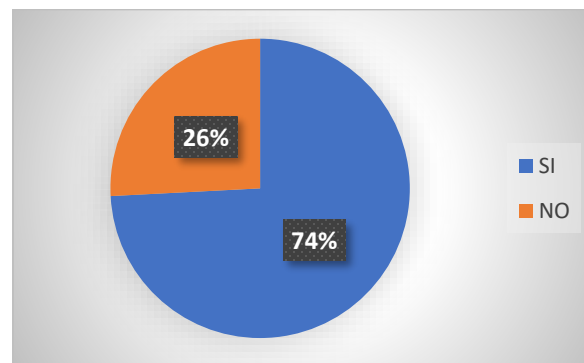
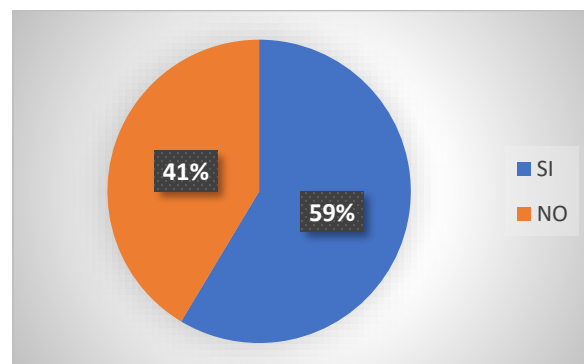
Figura 64*Tecnología***Figura 65***Desarrollo laboral***Figura 66***Equilibrio vida – trabajo*

Figura 67*Salud***Figura 68***Economía***Figura 69***Riesgos Psicosociales***Análisis de los resultados**

En la revisión de la literatura se pudo identificar que en uno de los estudios realizados por Confecámaras donde se encuestaron a nueve mil empresas a principios de abril de 2020, esta encuesta arrojó los siguientes resultados: El 55% de los participantes expresó sentirse agotado en varias ocasiones, el segundo factor determinante encontrado fue el estrés con el 48%. asimismo, el 48% de los encuestados dijo haber sufrido de ansiedad y, por último, el 35% señala haber sufrido de depresión algunas veces. Se pudo observar que estos factores también se encontraron en los diferentes artículos utilizados para el análisis bibliométrico, como se evidencia en la figura 4 correspondiente a la nube de palabras.

De los resultados obtenidos de la presente investigación, se puede apreciar que el estrato socioeconómico es un factor influyente, ya que el 72% de los encuestados se encuentran en los estratos 4, 5 y 6 por tal motivo las condiciones de trabajo son óptimas para el pleno desarrollo de sus funciones. Esto se ve reflejado en el instrumento de medición donde aseguran sentirse satisfechos en cuanto al espacio, iluminación, ventilación y confort de temperatura del lugar de trabajo.

Se realiza una inspección de los ítems que presentan porcentaje de respuestas mayores al 30% entre sus categorías de “Muy Insatisfecho” e “Insatisfecho”. De los ítems politómicos se observa que los ítems 14, 22, 28, 30, 31, 34, 38, 40, 41, 42, 46 y 47 tienen proporciones iguales o mayores al 30% en esas 2 categorías.

De los ítems anteriores se deduce lo siguiente:

El ítem 14 pertenece a la categoría de Condiciones de trabajo. El ítem pregunta por la conformidad frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el teletrabajo/trabajo en casa. Los porcentajes de insatisfacción son del 35% y 39% respectivamente.

El ítem 22 pertenece a la categoría de Reconocimiento. Este cuestiona la satisfacción con las recompensas por los logros obtenidos. Los porcentajes de insatisfacción son del 10% y 21%, respectivamente.

El ítem 28 pertenece a la categoría de Independencia-Autonomía. El ítem pregunta frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo remoto hace en el día. Los porcentajes de insatisfacción son del 6% y 25%, respectivamente.

Los ítems 30 y 31 pertenecen a la categoría de Comunicación con otras áreas. Estos ítems cuestionan su nivel de satisfacción Con la interrelación con sus compañeros de trabajo a causa de la virtualidad y Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros que teletrabajan/

trabajan en casa. Los porcentajes de insatisfacción para el ítem 30 son del 10% y 28% y para el ítem 31 son del 10% y 29%, respectivamente.

El ítem 38 pertenece a la categoría de Tecnología. Este ítem pregunta su satisfacción con el equipo de cómputo que dispone para realizar su trabajo. Los porcentajes de insatisfacción son del 6% y 24%, respectivamente.

Los ítems 40, 41 y 42 pertenecientes a la categoría Desarrollo Laboral. Estos ítems cuestionan su satisfacción con la forma en que se evalúa a los estudiantes en virtualidad, con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que teletrabaja y con la participación de los estudiantes en las clases virtuales. Los porcentajes de insatisfacción para el ítem 40 son 11% y 35%, para el ítem 41 del 10% y 27% y para el ítem 42 son del 31% y 36%, respectivamente.

Los ítems 46 y 47 pertenecen a la categoría de Salud. Estos ítems cuestionan su nivel de satisfacción con la calidad de su salud desde que teletrabaja y Con las actividades deportivas desde que teletrabaja/trabaja en casa. Los porcentajes de insatisfacción para el ítem 46 son 8% y 23% y para el ítem 47 del 17% y 26%, respectivamente.

En cuanto al ítem 56 de valores dicotómico el 68% de los encuestados aseguro que el trabajo remoto aumento su carga laboral, sin embargo, el 62% expresó que no ha sentido mayor estrés trabajando desde casa.

9. Conclusiones

Al realizar la revisión de literatura, se concluye que el trabajo remoto ha impactado negativamente en el bienestar de los trabajadores, generando estrés, depresión y malestares físicos que conllevan a desarrollar problemas a nivel físico y mental al pasar el tiempo. También se demostró que a causa del confinamiento por el COVID- 19 se aumentaron los casos de violencia intrafamiliar.

Del mismo modo, se puede observar que el no realizar pausas activas mientras se está trabajando de manera remota, puede traer consecuencias negativas a la salud física. Ya que el estar en la misma postura por un tiempo prolongado, genera hinchazón a nivel general y la sangre no fluye correctamente. Por tal motivo los riñones comienzan a deteriorarse y se generan una serie de síntomas negativos.

Después de realizar el análisis bibliométrico, se observó una tendencia creciente en la cantidad de artículos publicados a partir del año 2015, de igual manera se observa un mayor número de publicaciones en el año 2020, lo que demuestra que las investigaciones en esta temática son recientes.

Por otra parte, el análisis de los resultados producto de la aplicación del instrumento permitió identificar unos niveles de satisfacción e insatisfacción en los docentes de la Universidad Industrial de Santander, campus principal. Gracias a este hallazgo se identificaron las afectaciones de la salud física y mental de los mismos.

Respecto a las categorías de tecnología y trascendencia, se evidenció que el 67% de los docentes se encuentran satisfechos con la plataforma usada para el desarrollo de sus funciones diarias. El 44% los docentes se encontraron insatisfechos con la forma en la que se evalúa a los estudiantes en virtualidad, del mismo modo el 67% de los encuestados se mostraron insatisfechos con la participación de los estudiantes en la presencialidad remota.

En síntesis, los docentes estiman que el trabajo remoto impacta positivamente en la economía, la salud y el relacionamiento familiar. De acuerdo con los resultados obtenidos referentes a supervisión, se observaron los altos índices de satisfacción de los docentes respecto al control, supervisión y comunicación que ejerce su superior inmediato. Asimismo, se percibe un alto porcentaje de satisfacción relacionado con el reconocimiento, el apoyo y la recompensa por el logro de objetivos por parte de su superior.

Los resultados obtenidos en la presente investigación muestran que existe un mayor porcentaje de satisfacción relacionado con el crecimiento de carrera, ya que se brindaron capacitaciones por parte de la universidad para iniciar actividades de forma remota. Además, se percibe un alto índice de satisfacción respecto a la comunicación con otras áreas debido a las buenas relaciones interpersonales que presentan los docentes con sus compañeros de trabajo y demás dependencias académicas. del mismo modo la categoría independencia- autonomía presenta un porcentaje de satisfacción elevado, debido a que los docentes tienen la capacidad de decidir libremente cuanto trabajo hacer a diario, igualmente se toman las decisiones en grupo y se respetan las opiniones de cada miembro del grupo.

Con referencia a la categoría de salud, se mostraron satisfechos con relación a la calidad de su salud, actividades deportivas, consumo de fármacos y calidad en su alimentación desde que trabajan de forma remota. Esta modalidad de trabajo ha permitido a los docentes fortalecer sus vínculos afectivos y pasar mayor tiempo en familia.

En base a los riesgos psicosociales, el 68% de los encuestados manifestaron un aumento en su carga laboral desde que trabajan de forma remota, afirman que no se genera mayor estrés trabajando en casa y pueden tomar pausas para descansar con tranquilidad.

10. Recomendaciones

La pregunta “conformidad frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el teletrabajo/ trabajo en casa” perteneciente a la categoría condiciones de trabajo, el porcentaje de insatisfacción es de 74% de los encuestados, se propone como acción de mejora que la Universidad Industrial de Santander asigne recursos para la adaptación de un lugar de trabajo optimo, que cuente con todos los requerimientos establecidos en el área de seguridad y salud en el trabajo (SST), para la correcta disposición de sus labores diarias.

Las preguntas “nivel de satisfacción con la calidad de su salud desde que teletrabaja” y “con las actividades deportivas desde que teletrabaja/ trabaja en casa” pertenecientes a la categoría de salud,

Cuentan con un porcentaje de insatisfacción del 31% y 43% respectivamente, se recomienda tomar pausas activas ya que esto permite mitigar los problemas musculoesqueléticos y previene el estrés. En cuanto al ejercicio, se recomienda realizar rutinas aeróbicas moderadas, con el fin de evitar el sedentarismo y mantener el cuerpo activo.

A partir del análisis realizado y los datos encontrados, se evidencia la necesidad de implementar acciones que favorezcan las condiciones laborales que ayudan a mitigar los factores de riesgo ocupacional y psicológico, que puedan incidir en alteraciones o trastornos físicos y mentales. De la misma manera se sugiere diseñar un sistema de prevención y vigilancia para los docentes con el fin de evitar enfermedades de la salud física y mental de los mismos.

Realizar capacitaciones sobre los riesgos mencionados y hábitos saludables a los docentes de la Universidad Industrial de Santander, campus principal proporcionando condiciones optimas para el desarrollo de sus funciones y brindando apoyo a los docentes que, a lo largo del trabajo remoto, presentaron afectaciones en la salud física y/o mental.

Se recomienda realizar una investigación más exhaustiva del impacto en la salud física y mental de los docentes de estrato 1,2 y 3, considerando que fueron los que menos participaron en la encuesta. ya que el 72% de los encuestados se encuentran en los estratos 4,5 y 6.

Referencias Bibliográficas

- Actualícese (2019). *Salud en el trabajo: importancia de las pausas activas*.
<https://actualicese.com/salud-en-el-trabajo-importancia-de-las-pausas-activas/>
- Aldaz, S. (2021). *Diseño de un programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020* (Trabajo de pregrado). Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62853>
- Alfaro, E.; Cotes, S. & Ocampo, A. (2021). *Regulación del trabajo en casa* (trabajo de posgrado). Repositorio Institucional UNISIMON. <https://tinyurl.com/ycll5fl7>
- Araujo, J. y Arencibia, R. (2002). Informetría, bibliometría y cienciometría: aspectos teórico-prácticos. *ACIMED*, 10(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352002000400004
- Avendaño, A.C., & Pedraza, C.A. (2021). *Tecnología en el teletrabajo y trabajo en casa en tiempos de Covid-19* (artículo de pregrado). Repositorio Institucional USTA. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/33546/2021cesarpedraza.pdf?sequence=1>
- Biblioteca Pontificia Universidad Javeriana (2020). *Cómo buscar información: Seleccionar palabras clave y usar tesauros*. <https://tinyurl.com/ybxkpwpl>
- Calle, A. (2016). *Metodologías para hacer la revisión de literatura de una investigación*. https://www.researchgate.net/publication/301748735_Metodologias_para_hacer_la_revision_de_literatura_de_una_investigacion
- Camps, D. (2009). El análisis bibliométrico de Universitas Scientarium. *Universitas Scientiarum*, 14(1). <https://tinyurl.com/y9h96cf2>
- Castro, P.; Rincón, N. & Sánchez, S. (2017): *Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial* (trabajo de pregrado). Repositorio Institucional UCC. <https://tinyurl.com/yd8ensc4>
- Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital y Ministerio de las TIC (2018). *Cuarto estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas*. <https://tinyurl.com/y96rcvkt>
- CEPAL, Naciones Unidas (2020). *Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación. Informe especial Covid - 19*. <https://tinyurl.com/yyrkj9oc>

- Codina, L. (2017). *Procedimiento gráfico para generar ecuaciones de búsqueda en bases de datos académicas*. <https://www.lluiscodina.com/grafico-ecuaciones-de-busqueda/>
- Coll, F. (2020). *Definición de Productividad Laboral*. <https://tinyurl.com/ybchv88f>
- Decreto 1072 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. 26 de mayo de 2015.
- Decreto 884 de 2012 [con fuerza de ley]. *Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*. 30 de abril de 2012. D.O. No. 48417.
- Doctorado en Educación Matemática (2018). *Coeficiente Alfa de Cronbach*. <https://tinyurl.com/ydh62jgt>
- El Tiempo. (2021). *¿Cuál es la diferencia entre el Teletrabajo y Trabajo en casa?* <https://tinyurl.com/ydhpoqja>
- Equipo de redacción de QuestionPro Latinoamérica (2016). *Tamaño de muestra*. <https://www.questionpro.com/es/tama%C3%B1o-de-la-muestra.html>
- Federación Colombiana de Gestión Humana, ACRIP (2020). *Estudio de Trabajo Remoto. Prácticas laborales virtuales implementadas por las empresas en Colombia*. <https://tinyurl.com/y72t4xk8>
- Gerencie.com (2020). *Teletrabajo en Colombia-Aspectos legales*. <https://tinyurl.com/y89npwzj>
- González, J. (2020). *La productividad en el trabajo ha mejorado en casa, según 45% de los trabajadores*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/la-productividad-en-el-trabajo-ha-mejorado-en-casa-segun-45-de-los-trabajadores-3029150>
- Hernández, L. (2019). *Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud* (tesis de Maestría). Repositorio Institucional UEXTERNADO. <https://tinyurl.com/y9t4hk5z>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a. Ed.). McGraw-Hill.
- Kitchenham, B. (2004). *Procedures for Performing Systematic Reviews*. Joint Technical Report. <https://tinyurl.com/y9aze9bv>
- Ley 1221 de 2008. *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. 16 de julio de 2008. DO. N° 47052.
- Ley 1846 de 2017. *Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. 18 de julio de 2017. DO. N° 50298.

- Ley 2088 de 2021. *Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*. 12 de mayo de 2021.
- López, D.; Fondevil, J. & Sainz, J. (2009). El estado del teletrabajo en la banca colombiana y sus efectos en la vida familiar. *Razón y Palabra*, (70). <https://tinyurl.com/ycwx2fbu>
- MEPAL (2020). *¿Qué impacto psicológico ha tenido el trabajo remoto?* <https://www.mepal.com.co/comunidad/el-impacto-psicologico-del-trabajo-remoto/>
- Ministerio de las TIC (2016). *Libro Blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia*. <https://tinyurl.com/y7c8c2q3>
- Ministerio de las TIC (2020). *Equilibrar la vida familiar y el teletrabajo*. <https://tinyurl.com/y6u8zrgt>
- Ministerio de las TIC (2020). *Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo*. <https://tinyurl.com/yc4arywg>
- Ministerio del Trabajo (2020). *Abecé de las medidas excepcionales, ocasionales y temporales con motivo del COVID-19 para sector público y privado*. <https://tinyurl.com/yccga3vz>
- Niño, Y. (2021). *Ley de Trabajo en Casa en Colombia*. <https://tinyurl.com/yc6vltr8>
- OMS. (s.f.). *Sanos en casa - actividad física*. <https://tinyurl.com/y99vgrr9>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*. <https://tinyurl.com/yy3msz62>
- Pérez, M. (2021). *Efectos en la salud por el sedentarismo en el trabajo remoto*. <https://fitverz.com/sedentarismo-en-el-trabajo-remoto/>
- Ramírez, J. (2018). *Ventajas y desventajas de la implementación del Teletrabajo, Revisión de la literatura* (artículo). Repositorio Institucional UROSARIO. <https://tinyurl.com/y8w9dmxz>
- Redacción El País (2020). *En Colombia hay seis millones de personas trabajando desde casa por la pandemia de covid-19*. <https://tinyurl.com/ybsjaabd>
- Resolución 383 de 2020. *Por la cual se adoptan medidas temporales, excepciones y de carácter preventivo relacionado con el uso de espacios institucionales y la realización de eventos públicos o de participación masiva en la Universidad Industrial de Santander*. 12 de marzo de 2020.

- Ribeiro, B., Scorsolini, F. & Dalri, R. (2021). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. <https://tinyurl.com/ycq6426e>
- Rother, E.T. (2007). Revista Sistemática X Revisión Narrativa (Editorial). *Acta Paul Enferm*, 20(2). <https://www.scielo.br/j/appe/a/z7zZ4Z4GwYV6FR7S9FHTByr/?lang=es&format=pdf>
- Russo, S. (2020). *Evaluación de carga mental en docentes a tiempo completo de una universidad privada de la ciudad de Quito, en el período académico 2020-3, en el marco del Covid-19* (trabajo de Maestría). Repositorio Institucional UIS. <https://tinyurl.com/ybqrfdvb>
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78. <https://tinyurl.com/y845psck>
- Sampieri, H. (2014). *Modelo de medición*.
- Sanmiguel, S. (2021). *Descripción de los Hábitos de los Docentes de la Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad del Politécnico Gran Colombiano en tiempos de Covid-19* (trabajo de pregrado). Repositorio Institucional POLIGRAN. <https://tinyurl.com/y6wsqkca>
- Semana (2020). *Más de 4.300 mujeres víctimas de violencia intrafamiliar en cuarentena*. <https://tinyurl.com/y9hso68a>
- Semana (2021). *Teletrabajo, una modalidad que revolucionó al mundo laboral*. <https://tinyurl.com/ycz2aox4>
- Sierra, Y.; Escobar, S. & Merlo, A. (2014). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. *Hispanoamericanos de Psicología*, 14(1), 57-72. <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/CHP/article/view/1345>
- UNESCO & IESALC. (6 de abril de 2020). *COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones*. <https://tinyurl.com/yd6sk5l9>
- Vargas, L. (s.f.). *Expertos en salud visual recomiendan descansar cada 20 minutos de las pantallas*. <https://tinyurl.com/yc8u38mj>
- Velásquez, C. (2017). *Teletrabajo: Una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas* (trabajo de pregrado). Repositorio Institucional UNAL. <https://tinyurl.com/yc2dfbuj>
- Velásquez, J. (2014). Una guía corta para escribir Revisiones Sistemáticas de Literatura Parte 2. *Dyna*, 81(188):9-10. <https://www.redalyc.org/pdf/496/49632758001.pdf>