

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR – MATRIZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON MENCIÓN EN
SERVICIOS DE SALUD**

**IMPACTO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN LOS COLABORADORES DE
SERVICIOS DE SALUD EN LOS ASPECTOS DEL TELETRABAJO Y
PRESENCIALIDAD**

AUTOR: GUSTAVO FABRICIO MALES RODRÍGUEZ

DIRECTOR: MGTR. PABLO ALBERTO HERNÁNDEZ TINOCO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DE LAS
ORGANIZACIONES PARA LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y
GLOBAL**

QUITO, NOVIEMBRE 2022

Dedicatoria:

El trabajo lo dedico primeramente a Dios y la santísima Virgen por ser mi fuente de vida y sabiduría, con su amor obran en mí para mejorar cada día.

En segundo lugar, a mi familia especialmente a mi madre que con sus oraciones y amor desde el cielo me protegen de todo mal, a mi hija Camilita y mi esposa por ser mi fuerza y motor para alcanzar nuevos objetivos. A mi padre y hermanas que con su cariño y ayuda hacen que nuestra familia sea tan sólida como una roca y tan blanda como un corazón amoroso.

Agradecimiento:

Agradezco al Dr. Pablo Hernández, tutor de mi investigación por mostrar y enseñarme su calidad de persona y profesionalismo, por la paciencia y el apoyo brindado; de la misma manera, a la universidad que me formó tanto en el pregrado como en la maestría debido a su excelencia académica.

INDICE GENERAL

1	Introducción	1
2	Revisión de literatura	3
2.1	Covid 19.....	4
2.2	Teletrabajo	5
2.3	Trabajo presencial.....	7
2.4	Trabajo virtual.....	7
2.5	Colaboradores de servicios de salud.....	8
3	Metodología y datos.....	9
4	Resultados y discusión.....	10
4.1	Presenciales en pandemia	11
4.2	Teletrabajo en pandemia	13
4.3	Análisis de contingencias y contrastes <i>Chi-cuadrados</i>	16
4.4	Tablas de contingencias y contrastes <i>Chi-cuadrados</i> por tipo de institución.....	16
4.5	Análisis de contingencia y contrastes <i>Chi-cuadrados</i> por edad	17
5	Conclusión	18
6	Referencia Bibliográfica	19
7	Apéndice	21

Resumen

La pandemia por COVID 19 y su rápida evolución ha generado cambios mundiales en materia laboral, económica, social y cultural. Uno de los campos más afectados fue el sector sanitario principalmente en países en desarrollo ya que el sistema es deficiente contra amenazas de tal magnitud. El presente estudio investiga y analiza el efecto que generó la pandemia Covid 19 en los colaboradores sanitarios en relación al teletrabajo y presencialidad y como las empresas implementaron mejoras en estrategias para mantener su efectividad. La metodología establece un estudio descriptivo, transversal, muestral, cuasi experimental, cualitativo y cuantitativo; una muestra de 109 participantes con información obtenida mediante encuestas desarrolladas de manera digital y liberada en la red para su desarrollo. Toda la información esquematiza los efectos de la virtualidad versus la presencialidad en el sector sanitario. Los resultados encontrados enmarcan un sistema sanitario golpeado con poco desarrollo estratégico que fortalezca su equipo laboral, provocando que la persona trabaje por obligatoriedad y no con pasión, aspecto clave para una buena atención al paciente y desarrollo de la organización.

Palabras claves: Teletrabajo, Covid-19, pandemia, presencialidad

Abstract

The COVID-19 pandemic and its rapid evolution have generated global changes in labor, economic, social and cultural matters. One of the most affected fields was the health sector, mainly in developing countries, since the system is deficient against threats of such magnitude. This study investigates and analyzes the effect generated by the Covid 19 pandemic on health workers in relation to teleworking and face-to-face work and how companies implemented improvements in strategies to maintain their effectiveness. The methodology establishes a descriptive, cross-sectional, sample, quasi-experimental, qualitative, and quantitative study; a sample of 109 participants with information obtained through surveys developed digitally and released on the network for its development. All the information outlines the effects of virtual versus face-to-face in the health sector. The results found frame a health system hit with little strategic development that strengthens its work team, causing the person to work out of obligation and not with passion, a key aspect for good patient care and company development.

Keywords: Telecommuting, Covid-19, pandemic, health

1. Introducción

El planeta ha evolucionado con el paso del tiempo y con esto los animales se han adaptado a diversos ecosistemas. El ser humano ha desarrollado capacidades sobre el resto de las especies, debido a su capacidad cerebral; nuevos territorios se han conquistado, animales se han domesticado, hemos pasado de ser nómadas a situarnos en un punto fijo. Pero todos estos cambios conllevan reacciones, muchas de ellas son beneficiosas y otras son negativas.

El apego del ser humano al usar la naturaleza con egoísmo alterando su equilibrio, hace que peligros acechen (Fernanda et al., 2018). El hombre ha mantenido contacto con animales por miles de años y es ese mismo acercamiento es el que pone en riesgo a la especie, provocando que organismos unicelulares invadan nuevos huéspedes para su desarrollo.

El mundo ha experimentado pandemias documentadas por la historia, en muchos de los casos la derrota ha sido evidente, pero a pesar del fracaso todos esos conocimientos contribuyen para la creación de nueva tecnología médica; la información recolectada influye para las nuevas tomas de decisiones políticas, sanitarias, económicas, etc. El planeta se confinó para que la infección disminuya, este proceso acarrió nuevos desafíos laborales ya que era un riesgo mantener al equipo laboral agrupado en oficinas, consultorios, etc. Los empleados ya no se presentarían en su lugar de trabajo, sus condiciones cambiaron para salvaguardar sus vidas y de los demás (Miglioretti et al., 2021). Muchas empresas se adaptaron a la nueva modalidad y otras, lamentablemente fracasaron ante los cambios, provocando desempleo.

El desarrollo tecnológico evolucionó de tal manera que las video-llamadas era algo difícil de comprender hace algunos años atrás; hoy en día esa modalidad se ha vuelto el común de los individuos para un contacto social en el cual la distancia ya no es un obstáculo. El internet paso de ser un lujo a ser un servicio esencial en cada hogar, provocando nuevas expectativas y nuevos adelantos científicos.

El internet, la ciencia, la tecnología han abierto nuevas modalidades laborales, que cuestionan si el trabajo presencial para un determinado grupo de trabajadores hoy en día es beneficioso o perjudicial (Fernanda et al., 2018). Los nuevos inventos y estrategias traen ventajas para la empresa, situación en la que los procesos y la toma de decisiones serían eficientes y correctos.

La historia pone en evidencia que las consecuencias provocadas por esta enfermedad y primordialmente por el confinamiento, produjeron alteraciones físicas y mentales en gran parte de la población. En China, algunos estudios mostraron que a inicios de la pandemia, alrededor del 53,8% de las personas manifestaban algún tipo de impacto psicológico producto del COVID-19, destacándose síntomas como la depresión, ansiedad y estrés (Wang et al., 2020). Estos mismos resultados se repitieron en el norte de Europa, mostrando un aumento en este tipo de trastornos psicológicos a consecuencia del confinamiento (Ozamiz-Etxebarria et al., 2020).

En Latinoamérica, los estudios realizados han mostrado que las mujeres tienen mayor incidencia de presentar ansiedad severa, comparando con otros trabajos realizados entre el año 2003 y 2020 (Vela et al., 2020). De la misma forma varias investigaciones han mostrado que la conversión del trabajo presencial al virtual ha resultado en una disminución de la energía, dedicación, vigor; y un aumento en los niveles de agotamiento de los trabajadores. Todos estos efectos han sido provocados por un aumento de las horas de trabajo sin remuneraciones extras justas, condiciones laborales inadecuadas, estrategias mediocres con un manejo inadecuado de materiales, equipos y espacios, todo esto acompañado de herramientas tecnológicas deficientes (Circular HR, 2020).

Todos las enfermedades mentales como estrés, fobia o ansiedad de los trabajadores, debido al confinamiento, pueden relacionarse a otras causas secundarias, como la angustia que se sufre cuando el resto de familiares han contraído la enfermedad, miedo a quedarse sin empleo y el quiebre de la salud pública, mayor propagación del virus en el mundo, recesión económica y alteraciones sociales.

Todos estos estudios ponen en evidencia, que el confinamiento provocó un gran impacto sobre el mercado, ya que la rutina diaria de los trabajadores cambió de presencial a realizar actividades en casa. La presente investigación analizará como la virtualidad y presencialidad afectan positiva o negativamente a los colaboradores del servicio de salud, aportando a todas las investigaciones mundiales para tomar medidas adecuadas(Fernanda

et al., 2018). El mundo grita nuevos reglamentos laborales y nuevas estrategias para sus empleados para mejorar la satisfacción y un aumento en la calidad de los servicios.

Este documento tiene como finalidad analizar la modalidad laboral de los trabajadores sanitarios durante el confinamiento, analizar los cambios que ha presentado durante la pandemia sanitaria COVID -19 dictaminado por el Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, director de la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de 2020 y analizar los efectos sobre este ambiente.

La metodología usada fue cualitativa (bibliográfica-documental), a través del análisis de las normas legales, textos, artículos, datos y estadísticas publicados; y cuantitativa, mediante la elaboración de encuestas y otros materiales relacionados con el tema.

El trabajo aportará conocimiento, para tener conclusiones y toma de decisiones adecuadas. Para amortiguar el impacto en los colaboradores de servicios de la salud en la pandemia Covid 19 en relación al teletrabajo y presencialidad. Estudio descriptivo, transversal, muestral, cuasi experimental; en la búsqueda de esquematizar los efectos de la virtualidad versus la presencialidad. En tal efecto la medición, procesamiento y análisis de la información es fundamental para engranar la eficacia en la administración de un servicio sanitario (Miglioretti et al., 2021).

El objetivo general es determinar el efecto que generó la pandemia Covid 19 en los colaboradores sanitarios en relación al teletrabajo y presencialidad.

De igual manera se desea conocer si el trabajo virtual es una alternativa positiva para el desempeño del mercado laboral de los empleados, si se mantiene la eficiencia de los trabajadores sanitarios.

2. Revisión de literatura

La nueva era llega con adelantos tecnológicos que se van modificando conforme la sociedad y la empresa va evolucionando. En el entorno aflora la sobrecarga de trabajo, variedad de tareas, labilidad emocional, que se presentaba dentro de un centro sanitario, oficina, consultorio, etc. Con la llegada de la pandemia nuevas modalidades de trabajo aparecieron para evitar el acercamiento social y con ello posibles riesgos de contagio viral que provocarían pérdidas para la empresa y la persona.

Usar la tecnología en esta época es una necesidad, tanto en las empresas como en las familias; la pandemia rotó nuestros requerimientos para transformar el material físico en uno digital. Sectores e industrias aún no habían alcanzado la modernidad tecnológica; es tan grande la propagación del Covid -19 que obliga a pequeñas y grandes empresas a diseñar un nuevo entorno laboral para sus empleados, el trabajo virtual es la modalidad que evoluciona y crece continuamente a nivel mundial. El trabajo presencial cada vez queda en desuso debido a factores que afectan la parte psicológica, económica, social del empleado y nuevas alternativas tecnológicas dan respuestas otorgando alivio a empresas que entraron en crisis debido a la recesión económica mundial.

2.1 Covid 19

La irrupción de la pandemia por Covid-19 ha trastocado la vida cotidiana de la población (Íñiguez-Berrozpe et al., 2020). El mundo ha enfrentado una de las batallas sanitarias más duras de las últimas épocas y fue un reto importante para la tecnología médica sacar su mayor arsenal (Cecchini et al., 2021).

El mundo giró 180 grados, la salud se abarrotó y explotó, ya que su sistema era deficiente, las personas cambiaron de un trabajo presencial a uno digital, muchos defendieron este propósito y otros reclamaron atención, ya que problemas administrativos y orgánicos del trabajador comenzaron aparecer (Collado & Torre, 2015).

Al inicio el brote del SARS-CoV-2 en China provocó alarma en la población mundial (Jorquera Gutiérrez & Herrera Gallardo, 2020). El miedo a la enfermedad se produce debido al desconocimiento científico de como este actúa en la sociedad. Cada vez más pacientes y casos sospechosos han retado los servicios públicos y han quebrado antiguas estrategias para emergencias deficientes (Huarcaya-Victoria, 2020). La información equivocada en las redes tecnológicas, canales de comunicación amarillistas impulsado por noticias erróneas provocan desesperación y ansiedad en el entorno familiar y laboral (Almeida et al., 2020).

Posterior a declarar la emergencia en el país de China, las personas incrementaron trastornos mentales como la ansiedad, depresión e indignación y las emociones positivas

como la felicidad y satisfacción disminuyeron. Además, el confinamiento provoca alteraciones mentales debido a la falta de socialización. En ausencia de comunicación interpersonal, es más probable que los trastornos depresivos y ansiosos ocurran o empeoren (Jorquera Gutiérrez & Herrera Gallardo, 2020). Por otra parte, el confinamiento disminuye la posibilidad de tomar terapias psicosociales tempranas y oportunas y de un manejo integral terapéutico (Huarcaya-Victoria, 2020).

2.2 Teletrabajo

Las medidas locales políticas adoptar durante la aparición de la enfermedad afectan a la salud de la población trabajadora, respecto a mantener su empleo; las condiciones de trabajo, de salud y seguridad en las que tendrán que desarrollarlo. (Xiomara & Aparicio, 2020). Debido a esto, muchas empresas comenzaron a implementar el teletrabajo como opción para mantener su equipo laboral, reducir costos, desperdicios y mejorar sus procesos.

El volumen de personas que teletrabajan a tiempo parcial o completo, ha aumentado a lo largo de todos estos años (Eurostat, 2018), la pandemia sin duda ha incrementado esta nueva estrategia, por parte de los empleadores hacia el trabajo virtual. El teletrabajo ha mostrado ser una opción importante para priorizar la continuidad operativa. En circunstancias normales, sus ventajas incluyen la disminución del tiempo de desplazamiento, la opción de que los empleados se concentren en sus tareas lejos de las distracciones de la oficina y una oportunidad para que la vida laboral y familiar se acople. El teletrabajo da la oportunidad para tener un horario más flexible y la libertad de trabajar fuera de un ambiente cerrado rutinario como la oficina o consultorio. Pero así mismo, puede haber riesgos como el aislamiento especialmente para los que viven solos, y la poca socialización con los compañeros de trabajo (OIT, 2020a).

Dentro de este contexto, resalta el impacto positivo que puede producir el teletrabajo al empleado como infraestructura alternativa y no monótona, jornadas de trabajo variables, optimización de los puestos de trabajo, menor absentismo, menores discusiones entre los empleados, entre otros. “Asimismo, hay algunas de sus desventajas sociales debido a

menor comunicación cara a cara, menos control sobre el empleado e inversiones cuantiosas en tecnología” (Bustamante et al., 2022).

La visión moderna y futurista de las empresas, ha entregando a sus trabajadores la posibilidad de conectarse desde su hogar o cualquier otro lugar del planeta, rompen estructuras tradicionales y provocan en el trabajador virtual mayor confianza en la organización y sentido de pertenencia, dando como resultado una mayor productividad y logros en los procesos administrativos (Peralta Beltrán et al., 2019).

El teletrabajador goza de un aumento en la calidad del empleo, flexibilización en las obligaciones laborales que provocan un aumento de la productividad (Torres, 2021).

El teletrabajo también tiene un efecto directo con la reducción del absentismo, un aumento en la productividad laboral de aproximadamente 5,25% debido a la reducción del tiempo no productivo, disminución en el tiempo de transporte, menores costes de alquiler de espacio de oficinas y consultorios, menor equipamiento de los centros de trabajo y aumento en la facilidad para reclutar nuevo personal calificado, independientemente de la parte donde resida, con lo que disminuyen los gastos fijos ya que se reduce gastos de personal con la posibilidad de contratar en base a proyectos (Carrizosa-Prieto, 2022).

La manera más adecuada para que exista armonía en los trabajadores con su vida laboral y personal es gestionar y analizar en función de los resultados y no enfocándose en la cantidad de horas o en los horarios concretos en los que laboran (OIT, 2021).

De igual manera algunos trabajos evidencian los problemas de la virtualidad, inconvenientes debido a la deficiencia en la cantidad y calidad de materiales de trabajo adecuados, así como un horario extendido en forma abusiva (Eurofound, 2020), mala comunicación, miedo, soledad y ausencia de colaboración (State of Remote Work, 2020).

Esta nueva modalidad ha mostrado lo fácil que es dar un cambio organizativo que obliga ha modernizar la empresa pública y privada para provocar una entera satisfacción al trabajador como a la institución, siempre tomando en cuenta la sinergia y el compromiso de la empresa con el trabajador y viceversa (*Estudio Comparativo de Los Componentes de La Calidad de Vida Laboral Scielo Web*, n.d.)

2.3 Trabajo presencial

Al momento de regresar a la presencialidad es correcto tomar medidas con un enfoque poblacional mediante evaluaciones y control de las causas en la zona de trabajo, prevención primaria integral sobre los participantes mediante vacunas y seguimiento para mitigar la propagación del virus.

En el mundo entero el riesgo a contagiarse es muy alto, por lo que el objetivo debe ser poblacional con acciones directas en el lugar de trabajo para que el comportamiento de la enfermedad sea más lábil, tomando como prioridad a personas vulnerables mediante estrategias adecuadas para una mayor prevención, promoción de estilos de vida saludables, la misma cuarentena & inmovilización social obligatoria (Bustamante et al., 2022).

Los avances tecnológicos por la investigación y desarrollo de nuevas vacunas han contribuido a ser un factor importante para recuperar el factor social, económico y laboral. En octubre, la población vacunada alcanzó el 34,5 por ciento; si bien cabe destacar las diferencias entre los países de altos ingresos (59,8 por ciento) y los de ingresos bajos (1,6 por ciento). La tasa de vacunación alta ha contribuido para disminuir las prohibiciones en la zona de trabajo. Por lo general, las restricciones en el lugar de trabajo han guardado relación cada vez con zonas y sectores específicos (OIT, 2021).

Los países más ricos son los más beneficiados debido a su poderío económico y político, los países en desarrollo en cambio se ponen a la fila para proveerse de material esencial frente a la pandemia.

A pesar de la activación económica a nivel mundial, hay retroceso en las horas de trabajo provocado por un estancamiento en comparación a datos anteriores a la pandemia y es más amplio en los diferentes países, según su nivel de ingresos (OIT, 2021).

2.4 Trabajo virtual

Algunas empresas e instituciones públicas han optado por trabajar a distancia, desde casa para evitar la propagación del virus; y varios países han aprobado algunas legislaciones al respecto. Las normas internacionales no abordan específicamente el teletrabajo

(Bustamante et al., 2022). Sin embargo, la Comisión de Expertos ha tratado esta cuestión en el marco de su Estudio General relativo (OIT, 2021).

Por lo general, el trabajo que se lo realiza fuera de la estructura de la institución donde labora; puede ser en el domicilio del trabajador o en otro lugar donde la persona se disponga siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos para un correcto desempeño. El empleado puede elegir entre oficinas, consultorios, bodegas, estudios, talleres, lugares compartidos, siempre y cuando no sean los locales del empleador (OIT, 2020b). Por lo que se debe costear algunos gastos que no afronta la empresa (energía, agua, comunicaciones, mantenimiento de la maquinaria). Estos egresos deberían ser devueltos por parte de la empresa o institución en la cual laboran, pero lastimosamente se incumple aquel proceso.

Durante el teletrabajo las personas pueden usar equipo y materiales propios, de la empresa o de un intermediario, siempre y cuando la normativa y legislación lo permita. (OIT, 2020b).

La Comisión recuerda que el término general, trabajadores establecidos en su domicilio comprende a todos los trabajadores, tanto dependientes como independientes, que trabajan desde su lugar de domicilio (OIT, 2020b).

El trabajo de domicilio deberá contar con los mismos derechos e igualdades que uno presencial.

2.5 Colaboradores de servicios de salud

En el mercado existen establecimientos que comprenden un sistema de salud tanto en la parte pública y privada; de ellos se derivan establecimientos de primer, segundo y tercer nivel. Cada uno organizado y esquematizado según el reglamento del Ministerio de Salud Pública. Existen actores que trabajan coordinadamente para que el servicio sea integral y de calidad, dividiéndose en personal administrativo y sanitario.

Personal Administrativo: jefes operativos, coordinadores estratégicos, marketing, secretarías, archivo, sistemas, seguridad, etc.

Personal Sanitario: Médicos, paramédico, enfermeras, auxiliares, laboratoristas, técnicos de imagen, limpieza, odontólogos, psicólogos, etc.

Todo este personal coordina funciones para la atención al paciente de una manera integral, pero fueron golpeados por la pandemia y muchos de ellos re direccionados a un trabajo virtual para evitar los contagios por Covid 19.

3. Metodología y datos

Es una investigación con enfoque descriptivo, exploratorio, cuantitativo y cualitativo. Para el desarrollo del proyecto se realizó una encuesta digital (Anexo 10) mediante la plataforma de *Google Forms* (Anexo 11), la cual fue liberada en la red y direccionada al sector salud en los meses de agosto, septiembre y octubre del 2022, antes de su lanzamiento se realizó ejercicios con diferentes grupos de edades, para determinar la correcta comprensión y precisión de la herramienta.

Se consideró a la población de Ecuador, trabajadores del sector salud que al 2020, existían en el país alrededor de 168 mil trabajadores, según datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Constante et al., n.d.).

La muestra estuvo conformada por 109 personas, heterogénea debido a la variedad de organizaciones involucradas. El análisis de la información no comprometía la integridad y se garantizaba privacidad y anonimato de las respuestas.

La investigación tiene por objetivo conocer los factores ambientales, psicosociales y laborales, que experimentaron trabajadores del sector salud ante las modalidades de trabajos presenciales y virtuales durante la pandemia del Covid-19. Además, identificar segmentos susceptibles ante cambios en las rutinas laborales, estos permitirán a las organizaciones (públicas y privadas) considerar acciones preventivas y correctivas que logren disminuir reacciones adversas en el recurso humano ante situaciones iguales o similares a esta. Los análisis inicialmente fueron descriptivos, por medio de tablas de frecuencia y gráficos de dispersión (burbujas), con la finalidad de buscar relaciones entre los aspectos generales y los inherentes a las actividades de presencialidad y virtualidad. Para luego, realizar un análisis de causalidad y efecto con la prueba *Chi-cuadrado de Pearson*. En el procesamiento de la información se empleará el SPSS versión 25 y la aplicación de *Microsoft Excel*.

4. Resultados y discusión

En el resumen del análisis estadístico de una muestra de personas relacionadas con el sector de salud (n=109), se aprecia que mayoritariamente está conformada por trabajadores del sexo femenino (67,9%), compuesto en una gran proporción por personas con edad comprendidas entre 30 y 34 años (34,9%), seguidos por el grupo con edades entre 25 y 29 años (23,9%) en segundo lugar. En la institución privada trabajan la mayor parte del recurso humano (72,5%); además, la modalidad de trabajo que se encuentran en la actualidad es mayoritariamente presencial (96,3%). En gran proporción, los trabajadores han realizado trabajo de manera virtual con anterioridad (58,5%) y sus tiempos han oscilado entre 1 y 3 meses (50,0%) (Anexo 1).

En la Tabla 1 se presenta una asociación dinámica entre la edad, el sexo, el tipo de institución y preguntas generales del estudio, se observa que la mayoría de los empleados de empresas privadas realizan en la actualidad trabajo presencial donde un grupo mayoritario tiene edades comprendidas entre 25 - 29 años, y 30 - 34 años; mientras que un segmento pequeño, con edades entre 30 y 34 años, realizan teletrabajo, como se expone en la Figura 1. Además, en las empresas públicas el personal laboral; en la actualidad, mayoritariamente se encuentran en la presencialidad y sus edades están comprendidas entre 30 y 34 años, y un grupo reducido estaba en teletrabajo.

Por otra parte, el sexo femenino con edades comprendidas entre 30 y 34 años realizó mayormente trabajos presenciales y, en cuanto al sexo masculino, los trabajadores en esas mismas edades representaron un grupo mayoritario en la presencialidad (Figura 1).

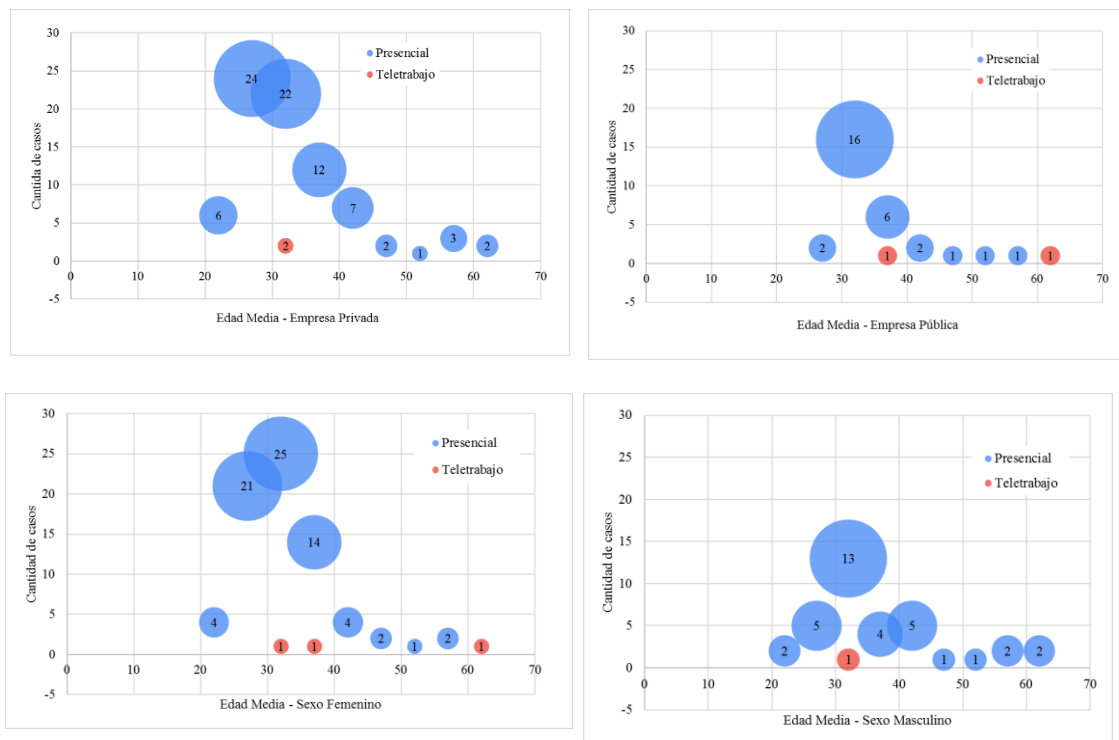
Tabla 1. Frecuencia del sexo, edad, tipo de institución, modalidad de trabajo actual y tiempo en la modalidad virtual.

Grupo Edad	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	T
	6	26	38	18	9	3	2	4	3	109
Femenino	4	21	25	14	4	2	1	2	1	74
Masculino	2	5	13	4	5	1	1	2	2	35
Institución donde trabaja	Privada	Pública								
	79	30								
Modalidad de trabajo actual	Presencial	Teletrabajo								

	105	4			
Trabajó en la modalidad virtual	No	Si			
	45	64			
Tiempo en la modalidad virtual	1-3 meses	4-6 meses	7-9 meses	10-12 meses	mayor a 12 meses
	32	14	3	5	10

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=109)

Fig. 1: Dispersión por edad, sexo, tipo de empresa y modalidad de trabajo actual.



Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=109)

4.1 Presenciales en pandemia

Con referencia a las condiciones ambientales y de confort del lugar laboral; en la presencialidad, se puede apreciar que el personal trabaja mayoritariamente en ambiente de confort y medianamente cómodo (46,8% y 45% respectivamente), con toda la tecnología necesaria para su desempeño (46,8%). Aproximadamente, la mitad del personal que trabajó en la presencialidad en pandemia temían por riesgo a su salud (42,2%). En relación con la carga laboral, una pequeña proporción de empleados notaron que su carga laboral había aumentado (37,6%). Los beneficios de ley se mantuvieron igual (81,7%) (Anexo 2).

De igual manera, en la Tabla 2 se presenta un componente dinámico entre la edad, el sexo, tipo de institución con respecto riesgo de salud, carga laboral y beneficios de ley. En esta relación se aprecia que, en la empresa privada los empleados con edades comprendidas entre 25 y 39 años son mayoría, y creen que existen riesgos que puedan afectar su salud, mientras que en la empresa pública, los empleados con edades comprendidas entre 30 y 34 años, mayoritariamente temían por el riesgo a su salud (Figura 2).

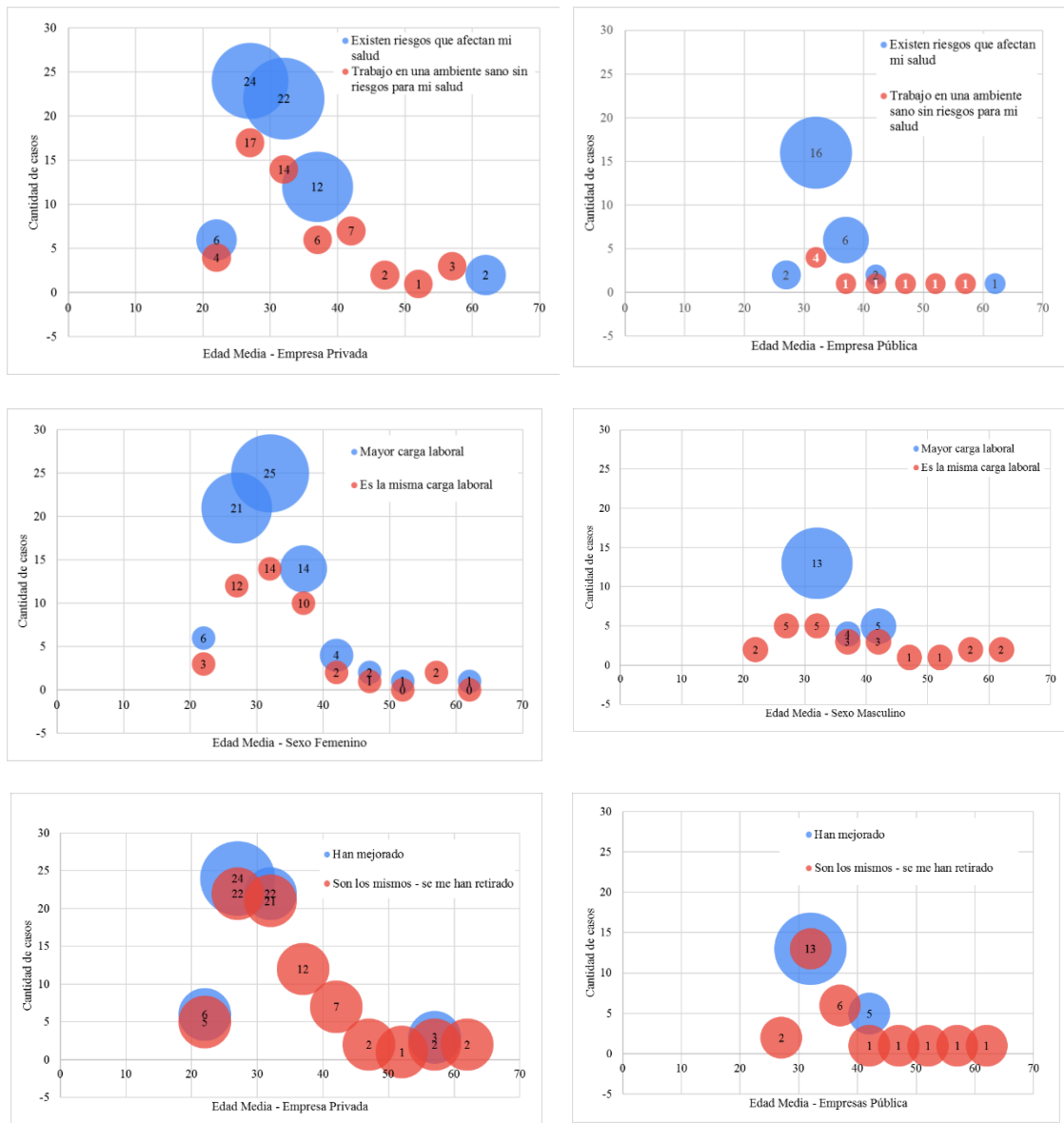
En el sexo femenino existe una gran proporción de empleados con edades comprendidas entre 25 y 34 años, que experimentaron una mayor carga laboral durante la pandemia, mientras que en el sexo masculino la mayor ponderación está en el grupo de edades comprendidos entre 30 y 34 años. En los beneficios de ley, se puede apreciar en la empresa privada que existe igualdad de proporción de trabajadores que opinan que sus beneficios han mejorados y, se han mantenido igual o han disminuidos en el grupo de edades comprendidos entre 25 y 34 años. En la empresa pública se aprecia mayor proporción de empleados con mejorías en los beneficios de ley entre las edades de 30 y 34 años, en los otros grupos de edades piensan que se han mantenido y empeorado. (Figura 2).

Tabla 2. Frecuencia del sexo, edad, tipo de institución, riesgo de salud, carga laboral y beneficios de ley.

Grupo Edad	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	T
	6	26	38	18	9	3	2	4	3	109
Femenino	4	21	25	14	4	2	1	2	1	74
Masculino	2	5	13	4	5	1	1	2	2	35
Institución donde trabaja	Privada	Pública								
	79	30								
Riesgo de Salud	Hay riesgos que afectan mi salud		No hay riesgos que afectan mi salud							
	46		63							
Carga Laboral	Mayor carga laboral		Es la misma carga laboral							
	41		68							
Beneficios de Ley	Han mejorado		Son los mismo				Se me han retirado			
	9		89				11			

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=109)

Fig. 2: Dispersión por sexo-productividad-dinámica familiar y destreza digital



Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=109)

4.2 Teletrabajo en pandemia

En cuanto a la jornada laboral durante el teletrabajo, la mayor proporción consideró que aumentó (45,8%), la virtualidad disminuyó el desempeño laboral (62,7%) y la presión laboral aumento (55,9%). Los recursos del hogar más demandados fue el internet (87,5%), seguido por la luz (69,6%), en segundo lugar. En otro aspecto, los beneficios de ley en gran medida fueron disminuidos (66,1%) y los contratos de trabajos en su mayoría se mantuvieron (79,7%). Además, la salud física y emocional, medianamente

disminuyo (42,4%). La situación afectiva y familiar; en su gran mayoría, no mejoró (52,5%) y el ausentismo laboral no logró disminuir (64,4%) (Anexo 3).

A continuación, se muestra la dinámica existente entre la edad, el sexo, tipo de institución con respecto a la jornada laboral, desempeño y presión laboral, beneficios de ley y salud física y mental. En la empresa privada los empleados con mayor ponderación que consideraron que su jornada laboral aumentó, tienen edades comprendidas entre 25 y 34 años, mientras que en la empresa pública se observa igualdad de proporciones en ambas respuestas en los distintos grupos de edades. El sexo femenino con edades comprendidas entre 25 y 39 años considera que la presión laboral aumentó, mientras los hombres presentan una distribución igual en las respuestas entre los distintos grupos de edades.

Los empleados de las empresas privadas, en sus distintos grupos consideran que los beneficios han disminuido o cancelados algunos de estos, mientras que en la empresa pública se muestra una igualdad en cuanto a los beneficios percibidos en los distintos grupos de edades. El sexo femenino con edades comprendidas entre 22 y 37 años expone que su estado de salud ha mejorado o se mantienen, mientras que en el sexo masculino existe un igual en la distribución de las opiniones (Tabla 3 y Figura 3).

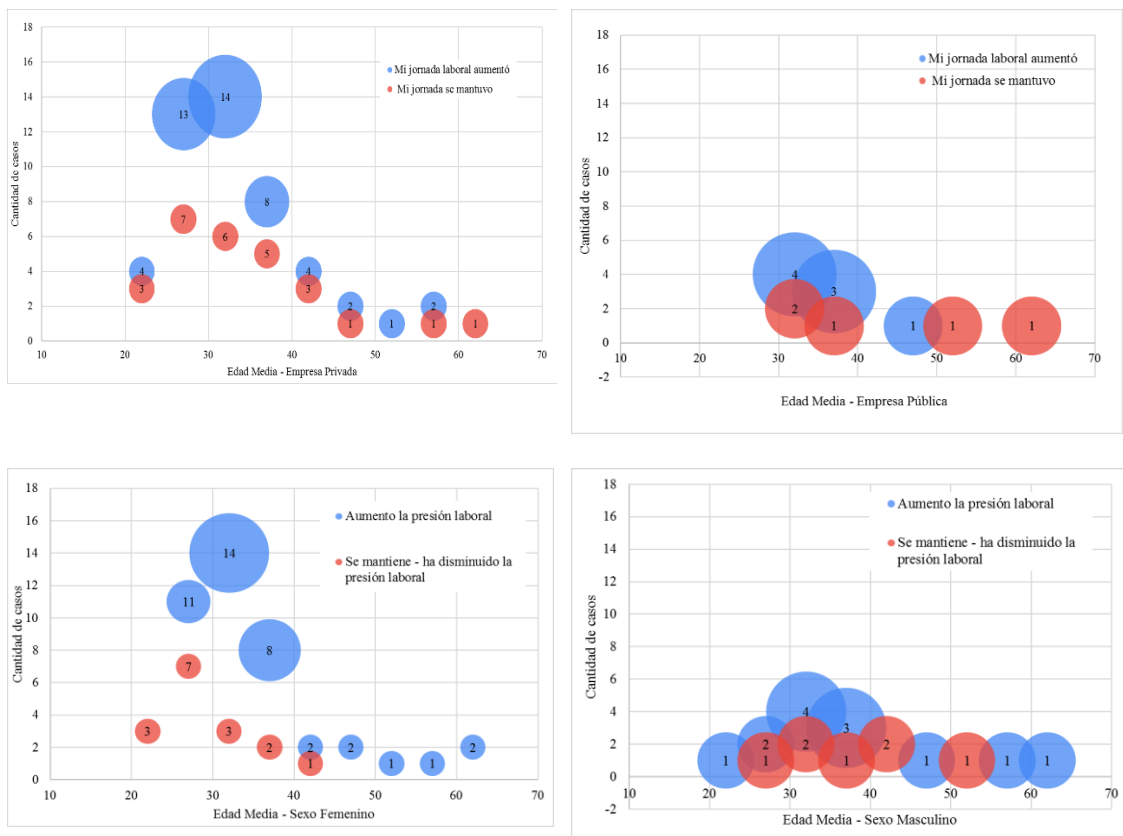
Tabla 3. Frecuencia del sexo, edad, tipo de institución, modalidad de trabajo actual y tiempo en la modalidad de teletrabajo.

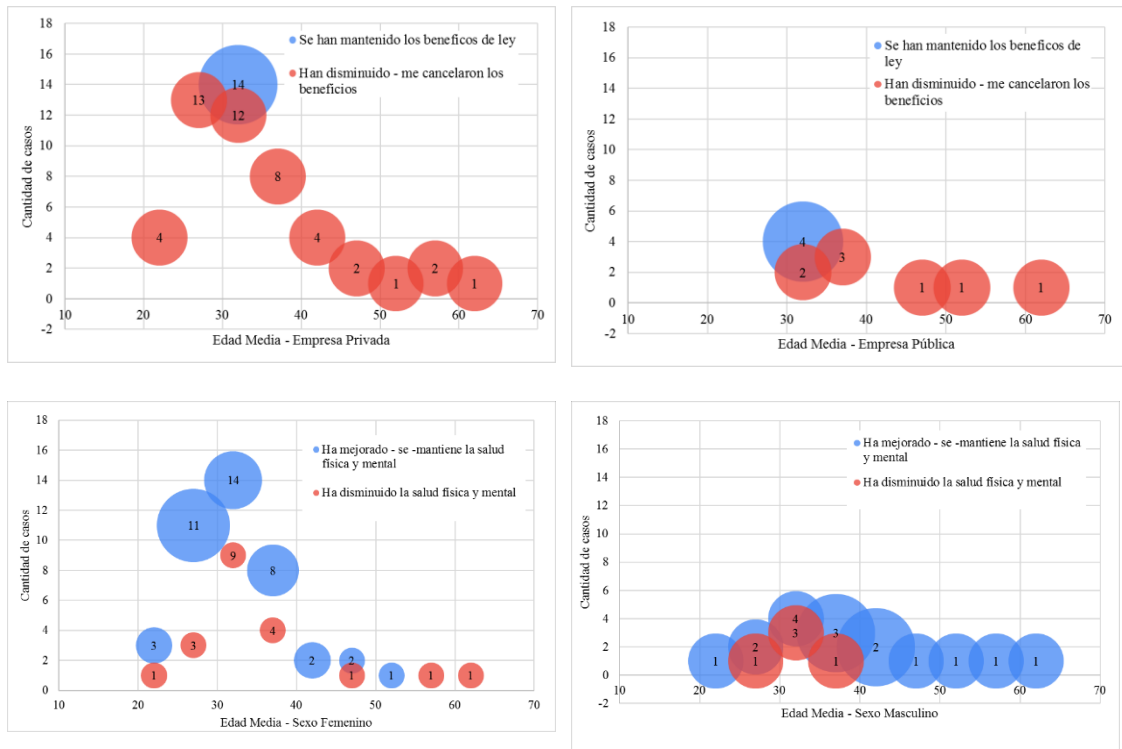
Grupo Edad	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	T
	4	13	18	11	4	3	2	2	2	59
Femenino	3	11	14	8	2	2	1	1	1	43
Masculino	1	2	4	3	2	1	1	1	1	16
Institución donde trabaja	Privada		Pública							
	49		10							
Jornada laboral en el teletrabajo	Mi jornada laboral aumentó		Mi jornada se mantuvo		Mi jornada disminuyó					
	27		23		9					
Desempeño Laboral	Ha mejorado mi desempeño		Se mantiene mi desempeño		Ha disminuido mi desempeño					
	16		6		37					

Presión laboral en la virtualidad	Aumento 33	Se mantiene 20	Ha disminuido 3
Beneficios de Ley durante la virtualidad	Se han mantenido 4	Han disminuido 39	Me cancelaron los beneficios 16
Salud física y mental	Ha mejorado 34	Se mantiene 25	Ha disminuido 0

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=109)

Fig. 3: Dispersión por edad, sexo, tipo de empresa y condiciones laborales.





Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=109)

4.3 Análisis de contingencias y contrastes *Chi-cuadrados*

Ahora, se usará el estadístico *Chi-cuadrado de Pearson*, que mide la relación de dependencia entre dos variables cualitativas o categóricas. Las hipótesis a contrastar serían, hipótesis nula (H_0): Existe independencia entre las variables objetos de estudios, mientras que la hipótesis alternativa (H_a): Existe una relación de dependencia entre las variables objetos de estudios. Y, para aquellas comparaciones donde el *p-valor* o significancia sea menor a 0,05 ($p\text{-valor} < 0,05$) se tomará la decisión de rechazar la hipótesis nula – H_0 . El objetivo es buscar quienes originan una acción causa-efecto. El nivel de significación será del 5%.

4.4 Tablas de contingencias y contrastes *Chi-cuadrados* por tipo de institución

En cuanto a los resultados de la prueba *Chi-Cuadrado de Pearson*, se logra identificar que las variables predictivas trabajo virtual ($p\text{-valor} = 0,000$) y tiempo en la virtualidad ($p\text{-valor} = 0,021$) están vinculadas con el tipo de institución, ya que estas son significativas estadísticamente, debido a que los $p\text{-valores} < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de independencia. Por consiguiente, existe relación de dependencia (causa – efecto) entre las variables predictivas y el tipo de institución (Anexo 4).

Por otra parte, en los resultados expuestos en la Anexo 5, las prueba *Chi-cuadrado de Pearson*, se observó que entre las variables ambiente laboral ($p\text{-valor}=0,031$), equipamiento tecnológico ($p\text{-valor}=0,007$), riesgo laboral ($p=0,000$), administración del horario laboral ($p\text{-valor}=0,002$), jornadas laborales ($p\text{-valor}=0,011$) y realización de teletrabajo ($p=0,007$) están relacionadas el tipo de institución, ya que resultaron estadísticamente significativas, es decir, con un $p\text{-valor}<0,05$. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa de dependencia entre las variables. Mientras que en Anexo 6, no se encontraron variables predictivas estadísticamente significativas, por lo tanto, existen entre ellas independencias.

4.5 Análisis de contingencia y contrastes *Chi-cuadrados* por edad

En los resultados estadísticos de la Anexo 7, en la prueba *Chi-Cuadrado de Pearson*, no se logra identificar que las variables predictivas estadísticamente significativas con la edad, ya que sus $p\text{-valores}>0,05$. En cuanto a las variables predictivas de la presencialidad en pandemia Anexo 8, se puede apreciar en la prueba *Chi-cuadrado de Pearson*, que las variables capacidad tecnológica ($p\text{-valor}=0,033$) y riesgo de salud ($p\text{-valor}=0,013$) están relacionadas con la variable edad, estas resultaron ser significativas estadísticamente ya que sus $p\text{-valores}<0,05$. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa de dependencia, existiendo razón de causa y efecto.

Por último, en los registros expuestos en el Anexo 9 de teletrabajo en pandemia y su relación con la edad, se puede observar que en las pruebas *Chi-cuadrado de Pearson* no se encontró relación entre las variables predictivas y la edad, estadísticamente sus $p\text{-valores}>0,05$, son no significativos. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula de independencia.

5. Conclusión

En el sector salud la parte laboral ha rotado 360 grados debido a la necesidad de la presencialidad ante el paciente, pero de la misma manera la virtualidad por el confinamiento mundial. Es interesante como los datos indican resultados tangentes a investigaciones realizadas en países del primer mundo, donde las condiciones laborales, emocionales son diferentes, debido a la eficiencia de sus programas. La edad media de los trabajadores estuvo entre los 30-34 años, predominó la institución privada y el trabajo presencial al momento de realizar la encuesta. Privada o públicamente las estrategias no fueron las mejores para mantener un equipo laboral eficiente y con un alto desempeño, los trabajadores reclamaron mejores equipos y mejores condiciones laborales solicitando principalmente el respeto y acceso a la ley humanitaria, pagos de horas extras, comida y acceso a uniformes. La empresa en general, mejoró sus gastos corrientes como servicios esenciales básicos, pero los trabajadores tuvieron que darse las maneras para compensar todo ese gasto extra debido al manejo y uso de herramientas digitales desde sus domicilios, no hubo estrategias compensatorias a los mismos.

La autonomía laboral se ve reflejada debido a un estricto control jerárquico, haciendo del trabajador un ente rutinario sin pasión por lo que realiza. La carga laboral, los beneficios de ley, la administración del tiempo y recursos durante el confinamiento en la institución pública y privada se mantienen equiparados; pero, todos estos aspectos provocan una falta de interés y desarrollo del trabajo en su ambiente sanitario; por lo que, su desempeño no mejora y no hay interés en hacerlo, no hay interés en disminuir su ausentismo laboral ya que las condiciones son las mismas o peores, no hay interés en mejorar un vínculo afectivo con sus familiares ya que el nivel de estrés, provoca en ellos malas relaciones con los mismos.

Es importante realizar investigaciones más grandes que se enfoquen en la comunidad latina, ya que el sistema laboral, emocional de los trabajadores indican resultados diferentes a los encontrados en Europa, Asia, EEUU u otros. solo así, los gobiernos locales podrán tomar mejores decisiones en favor de su pueblo, si no hay investigación ni estrategias adecuadas, el sistema laboral sanitario se mantendrá estacionario y no evolucionará para el bien de sus trabajadores ni de sus pacientes.

6. Referencia bibliográfica

Imeida, F., Duarte Santos, J., & Augusto Monteiro, J. (2020). The Challenges and Opportunities in the Digitalization of Companies in a Post-COVID-19 World. *IEEE Engineering Management Review*, 48(3), 97–103.

<https://doi.org/10.1109/EMR.2020.3013206>

Cecchini, J. A., Carriedo, A., Fernández-Río, J., Méndez-Giménez, A., González, C., Sánchez-Martínez, B., & Rodríguez-González, P. (2021). A longitudinal study on depressive symptoms and physical activity during the Spanish lockdown. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 21(1), 1–9.

<https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2020.09.001>

Collado, B., & Torre, Y. (2015). Actitudes hacia la prevención de riesgos laborales en profesionales sanitarios en situaciones de alerta epidemiológica. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 61(239), 233–253.

Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327–334. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.370.5419>

Íñiguez-Berrozpe, T., Lozano-Blasco, R., Quílez-Robres, A., & Cortés Pascual, A. (2020). Universitarios y Confinamiento. Factores Socio-personales que Influyen en sus Niveles de Ansiedad y Empatía. *Revista Internacional de Educación Para La Justicia Social*, 9(3), 301–316. <https://doi.org/10.15366/riejs2020.9.3.016>

Jorquera Gutiérrez, R., & Herrera Gallardo, F. (2020). Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 14(2), e1310. <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1310>

OIT. (2020a). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. In *Oficina Internacional del Trabajo y la Fundación Europea* (Vol. 1). www.ilo.org/publns.

OIT. (2020b). Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. In *Informe III (Parte B)*. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_738283/lang--es/index.htm

OIT. (2021). Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. *Observatorio de La OIT: La COVID - 19 y El Mundo Del Trabajo*, 1–28. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf

Peralta Beltrán, A. R., Bilous, A., Flores Ramos, C. R., & Bombón Escobar, C. F. (2019). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Recimundo*, 4(1), 326–335. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)

Registro Estadístico de Recursos y Actividades de Salud -RAS 2016. (2016).

Xiomara, C., & Aparicio, P. De. (2020). Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19 en Ecuador. *MediSur*, 18(3), 507–511.

Fernanda, J., Díaz, L., & Reyes, A. R. (2018). *Teletrabajo vs trabajo convencional*. <http://revistas.usb.edu.co/>

7. Apéndice

Anexo 1. Distribución de frecuencia preguntas generales

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Femenino	74	67,9
Masculino	35	32,1
Edad Agrupada		
20 - 24	6	5,5
25 - 29	26	23,9
30 - 34	38	34,9
35 - 39	18	16,5
40 - 44	9	8,3
45 - 49	3	2,8
50 - 54	2	1,8
55 - 59	4	3,7
60 - 64	3	2,8
Tipo de institución donde labora		
Privada	79	72,5
Pública	30	27,5
¿En qué modalidad de trabajo se encuentra actualmente?		
Presencial	105	96,3
Teletrabajo	4	3,7
¿Ha realizado trabajo virtual anteriormente?		
No	45	41,3
Si	64	58,7
Si la respuesta de la pregunta anterior fue SI, ¿cuánto tiempo duró la modalidad virtual?		
1-3 meses	32	50,0
4-6 meses	14	21,9
7-9 meses	3	4,7
10-12 meses	5	7,8
mayor a 12 meses	10	15,6
Total	109	100,0

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=109)

Anexo 2. Distribución de frecuencia de la presencialidad en pandemia

VARIABLES	Frecuencia	Porcentaje
P1.- ¿Mi lugar de trabajo ha sido cómodo (Ruido, ergonomía, etc.)?		
Muy cómodo	51	46,8
Medianamente cómodo	49	45,0
Es incómodo	9	8,3
P2.- ¿Mi lugar de trabajo ha tenido la tecnología que necesito?		
Tengo toda la tecnología necesaria	57	52,3
Tengo la mitad de tecnología que necesito	50	45,9
Todo tengo que poner de mis recursos	2	1,8
P3.- ¿El trabajo se lleva cabo en un ambiente libre de riesgos para la salud?		
Existen riesgos que afectan mi salud	46	42,2
Trabajo en un ambiente sano sin riesgos para mi salud	63	57,8
P4.- ¿He decidido de forma autónoma cuándo trabajar durante el día?		
Es posible manejar mi inicio de trabajo	8	7,3
Tengo un horario de inicio laboral establecido	101	92,7
P5.- ¿He administrado de forma autónoma los horarios de mi jornada laboral?		
Tengo libertad horaria de inicio y fin de labores	13	11,9
Mi horario es medianamente flexible	31	28,4
Mi horario es designado por la empresa y es muy estricto	65	59,6
P6.- ¿En mi organización, puedo trabajar desde cualquier lugar (por ejemplo, ¿espacios externos, patios, etc.)?		
Tengo libertad para acomodarme en cualquier espacio	22	20,2
Tengo definido mi lugar	87	79,8
P7.- ¿Durante la pandemia la carga de mis jornadas laborales ha cambiado?		
He notado mayor carga laboral en la pandemia	41	37,6
Mi carga laboral es la misma prepandemia	68	62,4
P8.- ¿Los beneficios de la ley que me corresponden han cambiado?		
Han mejorado los beneficios de ley	9	8,3
Son los mismos beneficios	89	81,7
Se me han retirado los beneficios de ley	11	10,1
P9.- Para continuar a la siguiente sección, responda, ¿Ha realizado teletrabajo?		
No	50	45,9
Si	59	54,1
Total	64	100

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=109)

Anexo 3. Distribución de frecuencia del teletrabajo en pandemia

Variables	Frecuencia	Porcentaje
P10.- ¿Ha cambiado mi jornada laboral durante el teletrabajo?		
Mi jornada laboral aumentó	27	45,8
Mi jornada laboral se mantuvo	23	39,0
Mi jornada laboral disminuyo	9	15,3
P11.- ¿Cree que su desempeño laboral en la virtualidad ha cambiado?		
Ha mejorado mi desempeño	16	27,1
Se mantiene mi desempeño	6	10,2
Ha disminuido mi desempeño	37	62,7
P12.- ¿Me he sentido capaz de administrar mejor mi tiempo?		
Tengo mayor libertad de tiempo	25	42,4
Se mantiene mi tiempo laboral	34	57,6
P13.- ¿Como siente la presión laboral en la virtualidad?		
Aumentó	33	55,9
Se mantiene	20	33,9
Ha disminuido	3	5,1
P14.- Las estrategias de mi empresa sobre la virtualidad en mi área laboral fueron:		
Muy bien planificadas	16	27,1
No hubo ninguna planificación	14	23,7
La estrategia fue relativa	29	49,2
P15.- Durante el teletrabajo y los implementos para su jornada laboral. ¿Su institución cómo administró los recursos?		
La empresa nos dotó de todos los materiales	12	20,3
Nos dotó de pocos materiales	17	28,8
No nos proporcionó material	30	50,8
P16.- ¿Al trabajar en la virtualidad en que recurso gasta más dinero?		
Internet	49	87,5
Mantenimiento de equipos	17	30,4
Papel	5	8,9
Luz	39	69,6
Agua	12	21,4
Otros	2	3,6
P17.- Los beneficios de ley, durante la pandemia en la virtualidad:		
Se han mantenido	4	6,8
Han disminuido	39	66,1
Me cancelaron los beneficios	16	27,1
P18.- ¿Durante la pandemia en la virtualidad, mi contrato laboral fue modificado?:		
Modificaron mi contrato	12	20,3
Mi contrato se mantiene	47	79,7
P19.- ¿Durante la pandemia en la virtualidad, mi salud física y emocional ha cambiado?		
Se mantiene	34	57,6
Ha disminuido	25	42,4

P20.- ¿El teletrabajo ha mejorado mi situación afectiva familiar?		
No	31	52,5
Si	28	47,5
P21.- ¿Disminuiría mi ausentismo laboral en la virtualidad?		
No	38	64,4
Si	21	35,6
Total	59	100,0

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=109)

Anexo 4. Tablas de contingencia y prueba Chi-cuadrado de Pearson tipo de institución según preguntas generales

Variable	Total	Tipo de institución donde labora		Valor p*
		Privada	Pública	
PG. Preguntas Generales				
Sexo				
Femenino	74 (67,9 %)	56 (75,7 %)	18 (24,3 %)	0,277
Masculino	35 (32,1 %)	23 (65,7 %)	12 (34,3 %)	
Edad				
20 - 24	6 (5,5 %)	6 (100,0 %)	0 (0,0 %)	0,130
25 - 29	26 (23,9 %)	24 (92,3 %)	2 (7,7 %)	
30 - 34	38 (34,9 %)	22 (57,9 %)	16 (42,1 %)	
35 - 39	18 (16,5 %)	12 (66,7 %)	6 (33,3 %)	
40 - 44	9 (8,3 %)	7 (77,8 %)	2 (22,2 %)	
45 - 49	3 (2,8 %)	2 (66,7 %)	1 (33,3 %)	
50 - 54	2 (1,8 %)	1 (50,0 %)	1 (50,0 %)	
55 - 59	4 (3,7 %)	3 (75,0 %)	1 (25,0 %)	
60 - 64	3 (2,8 %)	2 (66,7 %)	1 (33,3 %)	
¿En qué modalidad de trabajo se encuentra actualmente?				
Presencial	105 (96,3 %)	77 (73,3 %)	28 (26,7 %)	0,305
Teletrabajo	4 (3,7 %)	2 (50,0 %)	2 (50,0 %)	
¿Ha realizado trabajo virtual anteriormente?				
No	45 (41,3 %)	24 (53,3 %)	21 (46,7 %)	0,000
Si	64 (58,7 %)	55 (85,9 %)	9 (14,1 %)	
Si la respuesta de la pregunta anterior fue SI, ¿cuánto tiempo duró la modalidad virtual?				
1-3 meses	32 (50,0 %)	27 (50,0 %)	5 (50,0 %)	0,021
4-6 meses	14 (21,9 %)	10 (18,5 %)	4 (40,0 %)	
7-9 meses	3 (4,7 %)	3 (5,6 %)	0 (0,0 %)	
10-12 meses	5 (7,8 %)	5 (9,3 %)	0 (0,0 %)	
mayor a 12 meses	10 (15,6 %)	9 (16,7 %)	1 (10,0 %)	
Total	109 (100,0 %)	79 (72,5 %)	30 (27,5 %)	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=109)

Anexo 5. Tablas de contingencia y prueba *Chi-cuadrado de Pearson* tipo de institución según presencialidad en pandemia

Variable	Total	Tipo de institución donde labora		Valor p*
		Privada	Pública	
Presencialidad durante la pandemia				
P1.- ¿Mi lugar de trabajo ha sido cómodo (Ruido, ergonomía, etc.)?				
Muy cómodo	51 (46,8 %)	43 (84,3 %)	8 (15,7 %)	0,031
Medianamente cómodo	49 (45,0 %)	31 (63,3 %)	18 (36,7 %)	
Es incómodo	9 (8,3 %)	5 (55,6 %)	4 (44,4 %)	
P2.- ¿Mi lugar de trabajo ha tenido la tecnología que necesito?				
Tengo toda la tecnología necesaria	57 (52,3 %)	48 (84,2 %)	9 (15,8 %)	0,007
Tengo la mitad de tecnología que necesito	50 (45,9 %)	29 (58,0 %)	21 (42,0 %)	
Todo tengo que poner de mis recursos	2 (1,8 %)	2 (100,0 %)	0 (0,0 %)	
P3.- ¿El trabajo se lleva cabo en un ambiente libre de riesgos para la salud?				
Existen riesgos que afectan mi salud	46 (42,2 %)	25 (54,3 %)	21 (45,7 %)	0,000
Trabajo en un ambiente sano sin riesgos para mi salud	63 (57,8 %)	54 (85,7 %)	9 (14,3 %)	
P4.- ¿He decidido de forma autónoma cuándo trabajar durante el día?				
Es posible manejar mi inicio de trabajo	8 (7,3 %)	6 (75,0 %)	2 (25,0 %)	0,868
Tengo un horario de inicio laboral establecido	101 (92,7 %)	73 (72,3 %)	28 (27,7 %)	
P5.- ¿He administrado de forma autónoma los horarios de mi jornada laboral?				
Tengo libertad horaria de inicio y fin de labores	13 (11,9 %)	6 (46,2 %)	7 (53,8 %)	0,002
Mi horario es medianamente flexible	31 (28,4 %)	18 (58,1 %)	13 (41,9 %)	
Mi horario es designado por la empresa y es muy estricto	65 (59,6 %)	55 (84,6 %)	10 (15,4 %)	
P6.- ¿En mi organización, puedo trabajar desde cualquier lugar (por ejemplo, ¿espacios externos, patios, etc.)?				
Tengo libertad para acomodarme en cualquier espacio	22 (20,2 %)	17 (77,3 %)	5 (22,7 %)	0,573
Tengo definido mi lugar	87 (79,8 %)	62 (71,3 %)	25 (28,7 %)	
P7.- ¿Durante la pandemia la carga de mis jornadas laborales ha cambiado?				
He notado mayor carga laboral en la pandemia	41 (37,6 %)	24 (58,5 %)	17 (41,5 %)	0,011
Mi carga laboral es la misma pre-pandemia	68 (62,4 %)	55 (80,9 %)	13 (19,1 %)	
P8.- ¿Los beneficios de la ley que me corresponden han cambiado?				
Han mejorado los beneficios de ley	9 (8,3 %)	5 (55,6 %)	4 (44,4 %)	0,409
Son los mismos beneficios	89 (81,7 %)	65 (73,0 %)	24 (27,0 %)	
Se me han retirado los beneficios de ley	11 (10,1 %)	9 (81,8 %)	2 (18,2 %)	
P9.- Para continuar a la siguiente sección, responda, ¿Ha realizado teletrabajo?				
No	50 (45,9 %)	30 (60,0 %)	20 (40,0 %)	0,007
Si	59 (54,1 %)	49 (83,1 %)	10 (16,9 %)	
Total	109 (100,0 %)	79 (72,5 %)	30 (27,5 %)	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=109)

Anexo 6. Tablas de contingencia y prueba *Chi-cuadrado de Pearson* tipo de institución según teletrabajo en pandemia

Variable	Total	Tipo de institución donde labora		Valor p*
		Privada	Pública	
Teletrabajo durante la pandemia				
P11.- ¿Cree que su desempeño laboral en la virtualidad ha cambiado?				
Ha mejorado mi desempeño	16 (27,1 %)	14 (28,6 %)	2 (20,0 %)	0,364
Se mantiene mi desempeño	6 (10,2 %)	6 (12,2 %)	0 (0,0 %)	
Ha disminuido mi desempeño	37 (62,7 %)	29 (59,2 %)	8 (80,0 %)	
P12.- ¿Me he sentido capaz de administrar mejor mi tiempo? * Tipo de institución donde labora				
Tengo mayor libertad de tiempo	25 (42,4 %)	18 (36,7 %)	7 (70,0 %)	0,042
Se mantiene mi tiempo laboral	34 (57,6 %)	31 (63,3 %)	3 (30,0 %)	
P13.- ¿Como siente la presión laboral en la virtualidad?				
Tengo mayor libertad de tiempo	33 (58,9 %)	25 (54,3 %)	8 (80,0 %)	0,300
Tengo menor libertad de tiempo	20 (35,7 %)	18 (39,1 %)	2 (20,0 %)	
Se mantiene mi tiempo laboral	3 (5,4 %)	3 (6,5 %)	0 (0,0 %)	
P14.- Las estrategias de mi empresa sobre la virtualidad en mi área laboral fueron:				
Muy bien planificadas	16 (27,1 %)	14 (28,6 %)	2 (20,0 %)	0,099
No hubo ninguna planificación	14 (23,7 %)	9 (18,4 %)	5 (50,0 %)	
La estrategia fue relativa	29 (49,2 %)	26 (53,1 %)	3 (30,0 %)	
P15.- Durante el teletrabajo y los implementos para su jornada laboral. ¿Su institución como administró los recursos?				
La empresa nos dotó de todos los materiales	12 (20,3 %)	12 (24,5 %)	0 (0,0 %)	0,190
Nos dotó de pocos materiales	17 (28,8 %)	14 (28,6 %)	3 (30,0 %)	
No nos proporcionó material	30 (50,8 %)	23 (46,9 %)	7 (70,0 %)	
P16.- ¿Al trabajar en la virtualidad en que recurso gasta más dinero?				
Internet	49 (87,5 %)	40 (85,1 %)	9 (100 %)	0,220
Mantenimiento de equipos	17 (30,4 %)	13 (27,7 %)	4 (44,4 %)	
Papel	5 (8,9 %)	4 (8,5 %)	1 (11,1 %)	
Luz	39 (69,6 %)	31 (66,0 %)	8 (88,9 %)	
Agua	12 (21,4 %)	8 (17,0 %)	4 (44,4 %)	
Otros	2 (3,6 %)	2 (4,3 %)	0 (0,0 %)	
P17.- Los beneficios de ley, durante la pandemia en la virtualidad:				
Se han mantenido	4 (6,8 %)	2 (4,1 %)	2 (20,0 %)	0,109
Han disminuido	39 (66,1 %)	32 (65,3 %)	7 (70,0 %)	
Me cancelaron los beneficios	16 (27,1 %)	15 (30,6 %)	1 (10,0 %)	
P18.- ¿Durante la pandemia en la virtualidad, mi contrato laboral fue modificado?:				
Modificaron mi contrato	12 (20,3 %)	12 (24,5 %)	0 (0,0 %)	0,080
Mi contrato se mantiene	47 (79,7 %)	37 (75,5 %)	10 (100 %)	
P19.- ¿Durante la pandemia en la virtualidad, mi salud física y emocional ha cambiado?				
Se mantiene	34 (57,6 %)	29 (59,2 %)	5 (50,0 %)	0,592
Ha disminuido	25 (42,4 %)	20 (40,8 %)	5 (50,0 %)	
P20.- ¿El teletrabajo ha mejorado mi situación afectiva familiar?				
No	31 (52,5 %)	27 (55,1 %)	4 (40,0 %)	0,383
Si	28 (47,5 %)	22 (44,9 %)	6 (60,0 %)	
P21.- ¿Disminuiría mi ausentismo laboral en la virtualidad?				
No	38 (64,4 %)	31 (63,3 %)	7 (70,0 %)	0,685
Si	21 (35,6 %)	18 (36,7 %)	3 (30,0 %)	
Total	59 (100,0 %)	49 (83,1 %)	10 (16,9 %)	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=109)

Anexo 7. Tablas de contingencia y prueba *Chi-cuadrado de Pearson* por edad según preguntas generales

Variable	Total	Edad agrupada									Valor p*
		20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	
PG. Preguntas Generales											
Sexo											
Femenino	74 (67,9 %)	4 (5,4 %)	21 (28,4 %)	25 (33,8 %)	14 (18,9 %)	4 (5,4 %)	2 (2,7 %)	1 (1,4 %)	2 (2,7 %)	1 (1,4 %)	0,467
Masculino	35 (32,1 %)	2 (5,7 %)	5 (14,3 %)	13 (37,1 %)	4 (11,4 %)	5 (14,3 %)	1 (2,9 %)	1 (2,9 %)	2 (5,7 %)	2 (5,7 %)	
Tipo de institución donde labora											
Privada	79 (72,5 %)	6 (7,6 %)	24 (30,4 %)	22 (27,8 %)	12 (15,2 %)	7 (8,9 %)	2 (2,5 %)	1 (1,3 %)	3 (3,8 %)	2 (2,5 %)	0,130
Pública	30 (27,5 %)	0 (0,0 %)	2 (6,7 %)	16 (53,3 %)	6 (20,0 %)	2 (6,7 %)	1 (3,3 %)	1 (3,3 %)	1 (3,3 %)	1 (3,3 %)	
¿En qué modalidad de trabajo se encuentra actualmente?											
Presencial	105 (96,3 %)	6 (5,7 %)	26 (24,8 %)	36 (34,3 %)	17 (16,2 %)	9 (8,6 %)	3 (2,9 %)	2 (1,9 %)	4 (3,8 %)	2 (1,9 %)	0,277
Teletrabajo	4 (3,7 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	2 (50,0 %)	1 (25,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 (25,0 %)	
¿Ha realizado trabajo virtual anteriormente?											
No	45 (41,3 %)	2 (4,4 %)	11 (24,4 %)	17 (37,8 %)	8 (17,8 %)	5 (11,1 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 (2,2 %)	1 (2,2 %)	0,734
Si	64 (58,7 %)	4 (6,3 %)	15 (23,4 %)	21 (32,8 %)	10 (15,6 %)	4 (6,3 %)	3 (4,7 %)	2 (3,1 %)	3 (4,7 %)	2 (3,1 %)	
Total	109 (100,0 %)	4 (5,3 %)	26 (23,8 %)	38 (34,8 %)	18 (16,5 %)	9 (8,2 %)	3 (4,7 %)	2 (3,1 %)	4 (3,6 %)	3 (2,7 %)	
Si la respuesta de la pregunta anterior fue SI, ¿cuánto tiempo duró la modalidad virtual?											
1-3 meses	32 (50,0 %)	3 (9,4 %)	7 (21,9 %)	8 (25,0 %)	6 (18,8 %)	2 (6,3 %)	2 (6,3 %)	1 (3,1 %)	2 (6,3 %)	1 (3,1 %)	0,990
4-6 meses	14 (21,9 %)	0 (0,0 %)	5 (35,7 %)	6 (42,9 %)	2 (14,3 %)	1 (7,1 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	
7-9 meses	3 (4,7 %)	0 (0,0 %)	3 (100,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	
10-12 meses	5 (7,8 %)	1 (20,0 %)	0 (0,0 %)	3 (60,0 %)	1 (20,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	
mayor a 12 meses	10 (15,6 %)	0 (0,0 %)	1 (10,0 %)	3 (30,0 %)	1 (10,0 %)	1 (10,0 %)	1 (10,0 %)	1 (10,0 %)	1 (10,0 %)	1 (10,0 %)	
Total	64 (100,0 %)	4 (6,3 %)	16 (25,0 %)	20 (31,3 %)	10 (15,6 %)	4 (6,3 %)	3 (4,7 %)	2 (3,1 %)	3 (4,7 %)	2 (3,1 %)	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=109)

Anexo 8. Tablas de contingencia y prueba *Chi-cuadrado de Pearson* por edad según presencialidad en pandemia

Variable	Total	Edad agrupada								P*	
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59		60-64
Presencialidad durante la pandemia											
P1.- ¿Mi lugar de trabajo ha sido cómodo (Ruido, ergonomía, etc.)?											
Muy cómodo	51 (46,8 %)	4 (7,8 %)	12 (23,5 %)	14 (27,5 %)	7 (13,7 %)	7 (13,7 %)	1 (2,0 %)	2 (3,9 %)	4 (7,8 %)	0 (0,0 %)	0,221
Medianamente cómodo	49 (45,0 %)	2 (4,1 %)	13 (26,5 %)	19 (38,8 %)	9 (18,4 %)	1 (2,0 %)	2 (4,1 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	3 (6,1 %)	
Es incómodo	9 (8,3 %)	0 (0,0 %)	1 (11,1 %)	5 (55,6 %)	2 (22,2 %)	1 (11,1 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	
P2.- ¿Mi lugar de trabajo ha tenido la tecnología que necesito?											
Tengo toda la tecnología necesaria	57 (52,3 %)	3 (5,3 %)	17 (29,8 %)	15 (26,3 %)	9 (15,8 %)	5 (8,8 %)	1 (1,8 %)	2 (3,5 %)	4 (7,0 %)	1 (1,8 %)	0,033
Tengo la mitad de tecnología que necesito	50 (45,9 %)	3 (6,0 %)	9 (18,0 %)	22 (44,0 %)	9 (18,0 %)	4 (8,0 %)	1 (2,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	2 (4,0 %)	
Todo tengo que poner de mis recursos	2 (1,8 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 (50,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 (50,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	
P3.- ¿El trabajo se lleva cabo en un ambiente libre de riesgos para la salud?											
Existen riesgos que afectan mi salud	46 (42,2 %)	2 (4,3 %)	9 (19,6 %)	20 (43,5 %)	11 (23,9 %)	1 (2,2 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	3 (6,5 %)	0,013
Trabajo en un ambiente sano sin riesgos para mi salud	63 (57,8 %)	4 (6,3 %)	17 (27,0 %)	18 (28,6 %)	7 (11,1 %)	8 (12,7 %)	3 (4,8 %)	2 (3,2 %)	4 (6,3 %)	0 (0,0 %)	
P4.- ¿He decidido de forma autónoma cuándo trabajar durante el día?											
Es posible manejar mi inicio de trabajo	8 (7,3 %)	0 (0,0 %)	1 (12,5 %)	4 (50,0 %)	1 (12,5 %)	1 (12,5 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 (12,5 %)	0,706
Tengo un horario de inicio laboral establecido	101 (92,7 %)	6 (5,9 %)	25 (24,8 %)	34 (33,7 %)	17 (16,8 %)	8 (7,9 %)	3 (3,0 %)	2 (2,0 %)	4 (4,0 %)	2 (2,0 %)	
P5.- ¿He administrado de forma autónoma los horarios de mi jornada laboral?											
Tengo libertad horaria de inicio y fin de labores	13 (11,9 %)	1 (7,7 %)	2 (15,4 %)	7 (53,8 %)	2 (15,4 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 (7,7 %)	0,758
Mi horario es medianamente flexible	31 (28,4 %)	1 (3,2 %)	9 (29,0 %)	11 (35,5 %)	4 (12,9 %)	4 (12,9 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	2 (6,5 %)	0 (0,0 %)	
Mi horario es designado por la empresa y es muy estricto	65 (59,6 %)	4 (6,2 %)	15 (23,1 %)	20 (30,8 %)	12 (18,5 %)	5 (7,7 %)	3 (4,6 %)	2 (3,1 %)	2 (3,1 %)	2 (3,1 %)	
P6.- ¿En mi organización, puedo trabajar desde cualquier lugar (por ejemplo, ¿espacios externos, patios, etc.)?											
Tengo libertad para acomodarme en cualquier espacio	22 (20,2 %)	0 (0,0 %)	7 (31,8 %)	8 (36,4 %)	1 (4,5 %)	3 (13,6 %)	2 (9,1 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 (4,5 %)	0,176
Tengo definido mi lugar	87 (79,8 %)	6 (6,9 %)	19 (21,8 %)	30 (34,5 %)	17 (19,5 %)	6 (6,9 %)	1 (1,1 %)	2 (2,3 %)	4 (4,6 %)	2 (2,3 %)	
P7.- ¿Durante la pandemia la carga de mis jornadas laborales ha cambiado?											
He notado mayor carga laboral en la pandemia	41 (37,6 %)	1 (2,4 %)	9 (22,0 %)	19 (46,3 %)	5 (12,2 %)	4 (9,8 %)	1 (2,4 %)	1 (2,4 %)	0 (0,0 %)	1 (2,4 %)	0,513
Mi carga laboral es la misma prepandemia	68 (62,4 %)	5 (7,4 %)	17 (25,0 %)	19 (27,9 %)	13 (19,1 %)	5 (7,4 %)	2 (2,9 %)	1 (1,5 %)	4 (5,9 %)	2 (2,9 %)	
P8.- ¿Los beneficios de la ley que me corresponden han cambiado?											
Han mejorado los beneficios de ley	9 (8,3 %)	1 (11,1 %)	2 (22,2 %)	4 (44,4 %)	0 (0,0 %)	1 (11,1 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 (11,1 %)	0 (0,0 %)	0,887
Son los mismos beneficios	89 (81,7 %)	4 (4,5 %)	23 (25,8 %)	30 (33,7 %)	15 (16,9 %)	7 (7,9 %)	2 (2,2 %)	2 (2,2 %)	3 (3,4 %)	3 (3,4 %)	
Se me han retirado los beneficios de ley	11 (10,1 %)	1 (9,1 %)	1 (9,1 %)	4 (36,4 %)	3 (27,3 %)	1 (9,1 %)	1 (9,1 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	
P9.- Para continuar a la siguiente sección, responda, ¿Ha realizado teletrabajo?											
No	50 (45,9 %)	2 (4,0 %)	13 (26,0 %)	20 (40,0 %)	7 (14,0 %)	5 (10,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	2 (4,0 %)	1 (2,0 %)	0,602
Si	59 (54,1 %)	4 (6,8 %)	13 (22,0 %)	18 (30,5 %)	11 (18,6 %)	4 (6,8 %)	3 (5,1 %)	2 (3,4 %)	2 (3,4 %)	2 (3,4 %)	
Total	109 (100,0 %)	6 (5,5 %)	26 (23,9 %)	38 (34,9 %)	18 (16,5 %)	9 (8,3 %)	3 (2,8 %)	2 (1,8 %)	4 (3,7 %)	3 (2,8 %)	

Anexo 9. Tablas de contingencia y prueba *Chi-cuadrado de Pearson* por edad según teletrabajo en pandemia

Variable	Total	Edad agrupada								Valor p*	
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59		60-64
Teletrabajo durante la pandemia											
P11.- ¿Cree que su desempeño laboral en la virtualidad ha cambiado?											
Ha mejorado mi desempeño	16 (27,1 %)	2 (12,5 %)	3 (18,8 %)	5 (31,3 %)	3 (18,8 %)	1 (6,3 %)	0 (0,0 %)	1 (6,3 %)	1 (6,3 %)	0 (0,0 %)	0,789
Se mantiene mi desempeño	6 (10,2 %)	0 (0,0 %)	1 (16,7 %)	3 (50,0 %)	1 (16,7 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 (16,7 %)	0 (0,0 %)	
Ha disminuido mi desempeño	37 (62,7 %)	2 (5,4 %)	9 (24,3 %)	10 (27,0 %)	7 (18,9 %)	3 (8,1 %)	3 (8,1 %)	1 (2,7 %)	0 (0,0 %)	2 (5,4 %)	
P12.- ¿Me he sentido capaz de administrar mejor mi tiempo?											
Tengo mayor libertad de tiempo	25 (42,4 %)	1 (4,0 %)	3 (12,0 %)	10 (40,0 %)	4 (16,0 %)	3 (12,0 %)	2 (8,0 %)	0 (0,0 %)	1 (4,0 %)	1 (4,0 %)	0,438
Se mantiene mi tiempo laboral	34 (57,6 %)	3 (8,8 %)	10 (29,4 %)	8 (23,5 %)	7 (20,6 %)	1 (2,9 %)	1 (2,9 %)	2 (5,9 %)	1 (2,9 %)	1 (2,9 %)	
P13.- ¿Como siente la presión laboral en la virtualidad?											
Tengo mayor libertad de tiempo	33 (58,9 %)	1 (3,0 %)	4 (12,1 %)	12 (36,4 %)	8 (24,2 %)	1 (3,0 %)	2 (6,1 %)	1 (3,0 %)	2 (6,1 %)	2 (6,1 %)	0,317
Tengo menor libertad de tiempo	20 (35,7 %)	2 (10,0 %)	7 (35,0 %)	5 (25,0 %)	3 (15,0 %)	2 (10,0 %)	0 (0,0 %)	1 (5,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	
Se mantiene mi tiempo laboral	3 (5,4 %)	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 (33,3 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	
P14.- Las estrategias de mi empresa sobre la virtualidad en mi área laboral fueron:											
Muy bien planificadas	16 (27,1 %)	2 (12,5 %)	3 (18,8 %)	2 (12,5 %)	3 (18,8 %)	3 (18,8 %)	1 (6,3 %)	1 (6,3 %)	0 (0,0 %)	1 (6,3 %)	0,628
No hubo ninguna planificación	14 (23,7 %)	1 (7,1 %)	2 (14,3 %)	5 (35,7 %)	3 (21,4 %)	0 (0,0 %)	1 (7,1 %)	0 (0,0 %)	1 (7,1 %)	1 (7,1 %)	
La estrategia fue relativa	29 (49,2 %)	1 (3,4 %)	8 (27,6 %)	11 (37,9 %)	5 (17,2 %)	1 (3,4 %)	1 (3,4 %)	1 (3,4 %)	1 (3,4 %)	0 (0,0 %)	
P15.- Durante el teletrabajo y los implementos para su jornada laboral. ¿Su institución como administró los recursos?											
La empresa nos dotó de todos los materiales	12 (20,3 %)	1 (8,3 %)	3 (25,0 %)	1 (8,3 %)	3 (25,0 %)	2 (16,7 %)	1 (8,3 %)	1 (8,3 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0,354
Nos dotó de pocos materiales	17 (28,8 %)	3 (17,6 %)	4 (23,5 %)	4 (23,5 %)	3 (17,6 %)	0 (0,0 %)	1 (5,9 %)	1 (5,9 %)	0 (0,0 %)	1 (5,9 %)	
No nos proporcionó material	30 (50,8 %)	0 (0,0 %)	6 (20,0 %)	13 (43,3 %)	5 (16,7 %)	2 (6,7 %)	1 (3,3 %)	0 (0,0 %)	2 (6,7 %)	1 (3,3 %)	
P16.- ¿Al trabajar en la virtualidad en que recurso gasta más dinero?											
Internet	49 (87,5 %)	4 (8,2 %)	12 (24,5 %)	15 (30,6 %)	9 (18,4 %)	3 (6,1 %)	3 (6,1 %)	2 (4,1 %)	1 (2,0 %)	0 (0,0 %)	0,695
Mantenimiento de equipos	17 (30,4 %)	1 (5,9 %)	3 (17,6 %)	6 (35,3 %)	3 (17,6 %)	1 (5,9 %)	2 (11,8 %)	1 (5,9 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	
Papel	5 (8,9 %)	0 (0,0 %)	1 (20,0 %)	1 (20,0 %)	1 (20,0 %)	1 (20,0 %)	0 (0,0 %)	1 (20,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	
Luz	39 (69,6 %)	3 (7,7 %)	9 (23,1 %)	15 (38,5 %)	6 (15,4 %)	1 (2,6 %)	3 (7,7 %)	1 (2,6 %)	1 (2,6 %)	0 (0,0 %)	
Agua	12 (21,4 %)	1 (8,3 %)	2 (16,7 %)	5 (41,7 %)	2 (16,7 %)	1 (8,3 %)	1 (8,3 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	
Otros	2 (3,6 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 (50,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 (50,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	
P17.- Los beneficios de ley, durante la pandemia en la virtualidad:											
Se han mantenido	4 (6,8 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	4 (100,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0,501
Han disminuido	39 (66,1 %)	3 (7,7 %)	11 (28,2 %)	8 (20,5 %)	8 (20,5 %)	2 (5,1 %)	2 (5,1 %)	2 (5,1 %)	1 (2,6 %)	2 (5,1 %)	
Me cancelaron los beneficios	16 (27,1 %)	1 (6,3 %)	2 (12,5 %)	6 (37,5 %)	3 (18,8 %)	2 (12,5 %)	1 (6,3 %)	0 (0,0 %)	1 (6,3 %)	0 (0,0 %)	
P18.- ¿Durante la pandemia en la virtualidad, mi contrato laboral fue modificado?:											
Modificaron mi contrato	12 (20,3 %)	2 (16,7 %)	3 (25,0 %)	3 (25,0 %)	0 (0,0 %)	2 (16,7 %)	0 (0,0 %)	1 (8,3 %)	1 (8,3 %)	0 (0,0 %)	0,213
Mi contrato se mantiene	47 (79,7 %)	2 (4,3 %)	10 (21,3 %)	15 (31,9 %)	11 (23,4 %)	2 (4,3 %)	3 (6,4 %)	1 (2,1 %)	1 (2,1 %)	2 (4,3 %)	

P19.- ¿Durante la pandemia en la virtualidad, mi salud física y emocional ha cambiado?											
Se mantiene	34 (57,6 %)	3 (8,8 %)	9 (26,5 %)	6 (17,6 %)	6 (17,6 %)	4 (11,8 %)	2 (5,9 %)	2 (5,9 %)	1 (2,9 %)	1 (2,9 %)	0,25
Ha disminuido	25 (42,4 %)	1 (4,0 %)	4 (16,0 %)	12 (48,0 %)	5 (20,0 %)	0 (0,0 %)	1 (4,0 %)	0 (0,0 %)	1 (4,0 %)	1 (4,0 %)	
P20.- ¿El teletrabajo ha mejorado mi situación afectiva familiar?											
No	31 (52,5 %)	3 (9,7 %)	8 (25,8 %)	9 (29,0 %)	6 (19,4 %)	0 (0,0 %)	2 (6,5 %)	0 (0,0 %)	2 (6,5 %)	1 (3,2 %)	0,266
Si	28 (47,5 %)	1 (3,6 %)	5 (17,9 %)	9 (32,1 %)	5 (17,9 %)	4 (14,3 %)	1 (3,6 %)	2 (7,1 %)	0 (0,0 %)	1 (3,6 %)	
P21.- ¿Disminuiría mi ausentismo laboral en la virtualidad?											
No	38 (64,4 %)	4 (10,5 %)	8 (21,1 %)	11 (28,9 %)	7 (18,4 %)	2 (5,3 %)	2 (5,3 %)	1 (2,6 %)	1 (2,6 %)	2 (5,3 %)	0,84
Si	21 (35,6 %)	0 (0,0 %)	5 (23,8 %)	7 (33,3 %)	4 (19,0 %)	2 (9,5 %)	1 (4,8 %)	1 (4,8 %)	1 (4,8 %)	0 (0,0 %)	
Total	59 (100,0 %)	4 (6,8 %)	13 (22,0 %)	18 (30,5 %)	11 (18,6 %)	4 (6,8 %)	3 (5,1 %)	2 (3,4 %)	2 (3,4 %)	2 (3,4 %)	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=109)

Anexo 10

LINK: <https://forms.gle/v2Gq9s98E3r9zcMs7>

ENCUESTA

Nombre (opcional):

Edad:

Institución:

Área o servicio:

En que modalidad de trabajo se encuentra:

Ha realizado trabajo virtual anteriormente: tiempo:

Presencialidad durante la pandemia

¿Mi lugar de trabajo ha sido cómodo (Ruido, ergonomía, etc.)?

- Muy cómodo
- Medianamente cómodo
- Es incómodo

¿Mi lugar de trabajo ha tenido la tecnología que necesito?

- Tengo toda la tecnología necesaria
- Tengo la mitad de tecnología que necesito
- Todo tengo que poner de mis recursos

¿El trabajo se lleva cabo en un ambiente libre de riesgos para la salud?

- Existen riesgos que afectan mi salud
- Trabajo en un ambiente sano sin riesgos para mi salud

¿He decidido de forma autónoma cuándo trabajar durante el día?

- Es posible manejar mi inicio de trabajo
- Tengo un horario de inicio laboral establecido

¿He administrado de forma autónoma los horarios de mi jornada laboral?

- Tengo libertad horaria de inicio y fin de labores
- Mi horario es medianamente flexible
- Mi horario es designado por la empresa y es muy estricto

¿En mi organización, puedo trabajar desde cualquier lugar (por ejemplo, ¿espacios externos, patios, etc.)?

- Tengo libertad para acomodarme en cualquier espacio
- Tengo definido un lugar

¿Durante la pandemia la carga de mis jornadas laborales ha cambiado?

- He notado mayor carga laboral en la pandemia
- Mi carga laboral es la misma prepandemia

¿Los beneficios de ley que me corresponden han cambiado?

- Han mejorado los beneficios de ley
- Son los mismos beneficios
- Se me han retirado los beneficios de ley

Teletrabajo en pandemia

¿Ha cambiado mi jornada laboral durante el teletrabajo?

- Mi jornada laboral aumentó
- Mi jornada se mantuvo
- Mi jornada disminuyó

¿El teletrabajo cambió mi desempeño laboral?

- Aumentó mi desempeño
- Se mantuvo mi desempeño
- Disminuyó mi desempeño

¿Me he sentido capaz de administrar mejor mi tiempo?

- Tengo mayor libertad de tiempo
- Tengo menor libertad de tiempo

- Se mantiene mi tiempo laboral

¿Como siente la presión laboral en la virtualidad?

- Aumentó
- Se mantiene
- Ha disminuido

Las estrategias de mi empresa sobre la virtualidad en mi área laboral fueron:

- Muy bien planificadas
- No hubo ninguna planificación
- La estrategia fue relativa

Durante el teletrabajo y los implementos para su jornada laboral. Su institución como administró los recursos:

- La empresa nos dotó de todos los materiales.
- Nos dotó de pocos materiales
- No nos proporcionó ningún material

¿Al trabajar en la virtualidad en que recurso gasta más dinero?

- Luz
- Internet
- Papel
- Mantenimiento de equipos
- Otro:

Los beneficios de ley, durante la pandemia en la virtualidad:

- Se han mantenido
- Han disminuido
- Me cancelaron los beneficios
- Especifique:

¿Durante la pandemia en la virtualidad, mi contrato laboral fue modificado?

- Modificaron mi contrato

- Mi contrato se mantiene

¿Durante la pandemia en la virtualidad, mi salud física y emocional ha cambiado?

- Ha mejorado
- Se mantiene
- Ha disminuido

¿El teletrabajo ha mejorado mi situación afectiva familiar?

- Si
- No

¿Disminuiría mi ausentismo laboral en la virtualidad?

- Si
- No

¿Cree que su desempeño laboral en la virtualidad ha cambiado?

- Ha mejorado
- Ha disminuido

**IMPACTO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN
LOS COLABORADORES DE SERVICIOS DE
SALUD EN LOS ASPECTOS DEL
TELETRABAJO Y PRESENCIALIDAD**

ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL / TELETRABAJO VS PRESENCIALIDAD

DATOS PERSONALES

La siguiente sección recopila datos generales

NOMBRES Y APELLIDOS (OPCIONAL)

FABRICIO MALES

EDAD *

30-34 ▼

NOMBRE DE LA INSTITUCION *

Los datos son confidenciales, usados solo para el trabajo de investigación.

HCAM

La institución es: *

- Pública
- Privada

AREA O SERVICIO LABORAL: *

MEDICINA NUCLEAR

En qué modalidad de trabajo se encuentra actualmente? *

- Presencial
- Teletrabajo

Ha realizado trabajo virtual anteriormente? *

- Sí
- No

Si la respuesta de la pregunta anterior fue SI , cuanto tiempo duró la modalidad virtual?

1-3 meses

Presencialidad durante la pandemia

1. ¿Mi lugar de trabajo ha sido cómodo (Ruido, ergonomía, etc.)? *

- Muy cómodo
- Medianamente cómodo
- Es incómodo

2. ¿Mi lugar de trabajo ha tenido la tecnología que necesito? *

- Tengo toda la tecnología necesaria
- Tengo la mitad de tecnología que necesito
- Todo lo adquiero de mis recursos

3. ¿El trabajo se lleva cabo en un ambiente libre de riesgos para la salud? *

- Existen riesgos que afectan mi salud
- Trabajo en un ambiente sano sin riesgos para mi salud

4. ¿He decidido de forma autónoma cuándo trabajar durante el día? *

- Es posible manejar mi inicio de trabajo
- Tengo un horario de inicio laboral establecido

5. ¿He administrado de forma autónoma los horarios de mi jornada laboral? *

- Tengo libertad horaria de inicio y fin de labores
- Mi horario es medianamente flexible
- Mi horario es designado por la empresa y es muy estricto

6. ¿En mi organización, puedo trabajar desde cualquier lugar (por ejemplo, espacios externos, patios, etc.)? *

- Tengo libertad para acomodarme en cualquier espacio
- Tengo definido un lugar

7. ¿Durante la pandemia la carga de mis jornadas laborales ha cambiado? *

- He notado mayor carga laboral en la pandemia
- Mi carga laboral es la misma prepandemia

8. ¿Los beneficios de ley que me corresponden han cambiado? *

- Han mejorado los beneficios de ley
- Son los mismos beneficios
- Se me han retirado los beneficios de ley

Para continuar a la siguiente sección, responda, ¿Ha realizado teletrabajo?

- SI
- NO

TELETRABAJO EN PANDEMIA

9. ¿Ha cambiado mi jornada laboral durante el teletrabajo?

- Mi jornada laboral aumentó
- Mi jornada se mantuvo
- Mi jornada disminuyó

10. ¿Me he sentido capaz de administrar mejor mi tiempo?

- Tengo mayor libertad de tiempo
- Tengo menor libertad de tiempo
- Se mantiene mi tiempo laboral

11. ¿Cómo siente la presión laboral en la virtualidad?

- Aumentó
- Se mantiene
- Ha disminuido

12. Las estrategias de mi empresa sobre la virtualidad en mi área laboral fueron:

- Muy bien planificadas
- No hubo ninguna planificación
- La estrategia fue relativa

13. Durante el teletrabajo respecto a los implementos para su jornada laboral:

- La empresa nos dotó.
- La empresa dotó parcialmente.
- La empresa no entregó ningún material

14. ¿Al trabajar en la virtualidad en qué recurso gasta más dinero?

- Luz
- Agua
- Internet
- Papel
- Mantenimiento de equipos
- Otro:

15. Los beneficios de ley, durante la pandemia en la virtualidad:

si los beneficios de ley disminuyeron o le cancelaron, por favor especifique su respuesta

- Se han mantenido
- Han disminuido
- Me cancelaron los beneficios

15.1 En relación a la pregunta 16, especifique si los beneficios de ley han cambiado! (salario, uniformes, alimentación, etc)

.....

16. ¿Durante la pandemia en la virtualidad, mi contrato laboral fue modificado?

- Modificaron mi contrato
- Mi contrato se ha mantenido

17. ¿Durante la pandemia en la virtualidad, mi salud física y emocional ha cambiado?

- Ha mejorado
- Se mantiene
- Ha disminuido

18. ¿El teletrabajo ha mejorado mi situación afectiva familiar?

- SI
- NO

19. ¿Disminuiría mi ausentismo laboral en la virtualidad?

- SI
- NO

20. ¿Cree que su desempeño laboral en la virtualidad ha cambiado?

- Ha mejorado mi desempeño
- Ha disminuido mi desempeño
- Se mantiene mi desempeño

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

<https://docs.google.com/forms/d/1k9NRZL9NMh7hx7h2ynMyroWG9TdTF7uP9csFIVQyt2Y/edit#responses>

8/858