

**Bienestar Social en Colaboradores con Hijos en Etapa Estudiantil Durante el Primer
Año de Pandemia por Covid-19**

Ana Dilcy Ariza Díaz

Dayany Marcela Galvis Velandia

**Proyecto de Investigación presentado como requisito para optar al título de Magister en
Administración y Dirección de Empresas MBA – CORE**

Directora de Tesis: PhD. Andrea Carolina Silva Niño

Universidad Autónoma de Bucaramanga

Maestría en Administración y Dirección de Empresas MBA – CORE

Bucaramanga – Santander

Colombia

2021



1 Tabla de Contenido

1	Problema u Oportunidad	5
1.1	Antecedentes.....	5
2	Consideraciones	9
2.1	Árbol de Problemas	12
2.2	Caracterización del Usuario Final (impactado por la solución o mercado potencial)	12
2.3	Pregunta(s) De Investigación.....	13
3	Justificación	14
4	Objetivos	16
4.1	Objetivo General.....	16
4.2	Objetivos Específicos	16
5	Marco Referencial.....	17
5.1	Marco Conceptual.....	17
5.1.1	Bienestar social en la organización.....	17
5.1.2	Uso o mediación de las tecnologías de información y comunicación en el entorno laboral.....	19
5.1.3	Modalidades Teletrabajo	21
5.2	Marco Teórico	24

5.2.1	Planeación Estratégica del Capital Humano.....	24
5.2.2	Programas de Bienestar social.....	29
5.3	Marco Legal.....	33
5.4	Marco Organizacional	34
5.5	Glosario	37
6	Estado del Arte.....	42
6.1	Impactos de la Planeación Estratégica del Capital Humano.....	42
6.2	Trabajo Remoto y Teletrabajo.....	44
6.2.1	Teorías Asociadas al Teletrabajo.....	45
6.2.2	Factores que afectan el Teletrabajo	46
6.3	Balance Vida y Trabajo desde el enfoque del teletrabajo.....	47
6.3.1	Beneficios del Equilibrio Trabajo-Familia	49
6.3.2	Teletrabajo y Convivencia Familiar En Tiempos de Pandemia	50
7	Aspectos Metodológicos	53
7.1	Método de Investigación	53
7.2	Metodología.....	54
7.2.1	Instrumento de recolección de datos.....	56
7.2.2	Factor I. Balance Vida-Trabajo	58
7.2.3	Factor II. Transición y adaptación ocupacional.....	58
7.2.4	Factor III. Seguridad y salud en el trabajo.....	59

7.3	Población y Muestra	59
7.4	Aspectos Éticos.....	61
8	Resultados	63
8.1	Resultados Objetivo Especifico 1	63
8.1.1	Tendencias de Bienestar Social en Empleados.....	63
8.2	Resultados Objetivo Especifico 2 y 3.....	69
8.2.1	Análisis de Resultados de la Encuesta a Colaboradores.....	70
9	Conclusiones	96
10	Bibliografía.....	103
11	Apéndices	117
11.1	Apéndice A. Encuesta	117
11.2	Apéndice B. Validadores de la encuesta	137
11.3	Apéndice C. Base datos empleados con hijos.....	138
11.4	Apéndice D. Decretos de la emergencia sanitaria y de alternancia	140
11.5	Apéndice E. Marco legal normatividad que regula el proyecto	143
11.6	Apéndice F. Beneficios sociales de la universidad	145
11.7	Apéndice G. Organigrama Unab.....	146
11.8	Apéndice H. Resultados de la encuesta.....	147
11.9	Apéndice I. Variables de Análisis.....	197

Lista de Tablas

Tabla 1. Marco Normativo	33
Tabla 2. Fases Metodológicas	55
Tabla 3. Estructura instrumento	57
Tabla 4 Cálculo Muestra	60
Tabla 5. Estratificación de la población objeto del estudio	60
Tabla 6. Tendencia de Bienestar implementadas en las Organizaciones	64
Tabla 7. Instrumento de Recolección de Datos -Social Demográfica	70
Tabla 8. Instrumento de Recolección de Datos - Balance Vida trabajo	73
Tabla 9. Instrumento de Recolección de Datos - Transito y adaptación ocupacional	84
Tabla 10. Instrumento de Recolección de Datos- Seguridad y Salud en el trabajo	91

Lista de Figuras

Figura 1. Árbol de Problemas.....	12
Figura 2. Los cinco subsistemas en la administración de recursos Humanos y su interacción	29
Figura 3. Rol dentro de la Comunidad UNAB por sexo	71
Figura 4. Rango de Edad en los Colaboradores.....	72
Figura 5. Tabla cruzada entre rango de edad hijos y apoyo recibido en el cuidado.....	73
Figura 6. Frecuencia de actividades de los colaboradores UNAB en trabajo desde casa .	75
Figura 7. Emociones en medio de pandemia trabajo desde casa.....	76
Figura 8. Frecuencia de actividades físicas	76
Figura 9. Variación en consumo de bebidas y cigarrillo	77
Figura 10. Flexibilidad en el trabajo desde casa.....	79
Figura 11. Preferencia para el Uso del Tiempo Libre de los Colaboradores Según Sexo	80
Figura 12. El Colaborador Cumple con Los Horarios de Descanso.....	81
Figura 13. Cruce de variables Recibe apoyo en el cuidado de sus hijos y quién asume el rol de cuidador durante su trabajo en casa.....	82
Figura 14. Distribución de Actividades del Hogar y Cuales Actividades	83
Figura 15. Cambios significativos en actividades desde la casa	85
Figura 16. Requerimientos para iniciar el trabajo desde casa	86
Figura 17. Habilidades en uso de Office	88
Figura 18. Frecuencia de comunicación por tipo de vinculación	89
Figura 19. Cruce de variables canal de comunicación que más utiliza y tipo de vinculación	90

Figura 20. Adaptación de espacio de trabajo en el hogar.....	92
Figura 21. Frecuencia de pausas activas durante el trabajo desde casa.....	92
Figura 22. Cruce de variables emociones al escuchar noticias sobre la pandemia y sexo	94

Resumen

Bienestar Social en Colaboradores con Hijos en Etapa Estudiantil Durante el Primer Año de Pandemia por Covid-19”

El mundo en el año 2020 estuvo marcado por la noticia de una pandemia que a la fecha sigue ocasionando el cierre de empresas, millones de muertes y que a su vez generó un cambio radical en la manera de trabajar mediante la implementación y uso de las Tecnologías de la Información en sectores como la salud, educación, comercio y justicia.

El teletrabajo y el trabajo desde casa fue y sigue siendo uno de los recursos utilizados para sobrellevar los efectos de la pandemia, el uso de la tecnología permitió que muchas organizaciones continuaran sus operaciones y que sus empleados conservaran sus puestos de trabajo favoreciendo la protección a su salud y la de sus familias. Esta variación en la forma de trabajar también llevó a un cambio en la dinámica familiar, la educación desde los primeros niveles de formación hasta programas de doctorado fue adaptados mediante la implementación de la virtualidad. En muchos hogares en los que existen niños y niñas entre los 3 y 13 años de edad, sus padres debieron atender no solo sus propias actividades laborales, sino también hacerse cargo de la supervisión de la educación de sus hijos , sumadas a las actividades en el hogar.

La Universidad Autónoma de Bucaramanga tomó la decisión de ajustarse a los cambios e implementar el trabajo desde casa como medida de protección para sus colaboradores y estudiantes, de ahí surgió la necesidad de evaluar el bienestar de los colaboradores de la UNAB con hijos en etapa escolar durante el año 2020, para poder establecer la necesidad de generar programas de beneficios sociales que ayuden a mejorar su calidad de vida.

La metodología para el desarrollo de esta investigación se fundamentó en el diseño de un instrumento y con los resultados de participación de los colaboradores con hijos en edad escolar se analizaron los factores clave que inciden en el bienestar de los empleados bajo esta nueva modalidad de trabajo, bien sea de forma transitoria o permanente fue el propósito del presente trabajo, donde a través de la revisión de literatura, la observación de las tendencias en bienestar a través de fuentes primarias y secundarias y la aplicación de un instrumento de investigación, se elabora un insumo para la dirección universitaria y para el área Gestión Humana con el cual la comunidad de la Universidad Autónoma de Bucaramanga- UNAB estudie la posibilidad de crear nuevos planes de beneficios para empleados o modificar los existentes adaptándose a la nueva realidad.

PALABRAS CLAVE

Bienestar social

Beneficios a empleados

Tecnología

Capital Humano

Trabajo de desde casa y teletrabajo

ABSTRACT

Social Welfare in Employees with Children in Student Stage During the First Year of the Pandemic by Covid-19 "

The world in 2020 was marked by the news of a pandemic that to date continues to cause the closure of companies, millions of deaths and which in turn generated a radical change in the way of working through the implementation and use of Technologies of Information in sectors such as health, education, commerce and justice.

Teleworking and working from home was and continues to be one of the resources used to overcome the effects of the pandemic, the use of technology allowed many organizations to continue their operations and for their employees to keep their jobs favoring the protection of their health and that of their families. This variation in the way of working also led to a change in family dynamics, education from the first levels of training to doctoral programs were adapted through the implementation of virtuality. In many homes where there are boys and girls between the ages of 3 and 13, their parents had to attend not only to their own work activities, but also to supervise the education of their children, in addition to the activities in the workplace. home.

The Universidad Autónoma de Bucaramanga made the decision to adjust to the changes and implement work from home as a protection measure for its collaborators and students, hence the need to evaluate the well-being of UNAB collaborators with children in school during the year 2020, in order to establish the need to generate social benefit programs that help improve their quality of life.

The methodology for the development of this research was based on the design of an instrument and with the results of the participation of employees with school-age children, the key factors that affect the well-being of employees under this new work modality were analyzed, Either temporarily or permanently was the purpose of this work, where through the literature

review, the observation of trends in well-being through primary and secondary sources and the application of a research instrument, an input is elaborated for the university management and for the Human Management area with which the community of the Autonomous University of Bucaramanga-UNAB studies the possibility of creating new benefit plans for employees or modifying existing ones adapting to the new reality.

KEYWORDS

Social welfare

Employee benefits

Technology

Human capital

Work from home and telecommuting

1 Problema u Oportunidad

1.1 Antecedentes

La naturaleza social de la interacción se considera un atributo emergente natural del hecho de que un individuo interactúa con otra persona o interactúa con respecto a un grupo. Otro supuesto a menudo implícito es que la contingencia social surge inevitablemente y debe ser el resultado de la interacción entre dos o más individuos. En otras palabras, el ambiente o el entorno social no precede a la interacción social, sino que es el resultado de ella misma (Ribes et al., 2008). En este sentido desde el ámbito de la psicología positiva se empezó a investigar los procedimientos que permitan aumentar el bienestar a las personas, estudiar los procesos que constituyen cualidades y emociones positivas para lograr una mejor calidad de vida. Han estudiado en profundidad los aspectos de la salud humana, sus fortalezas, virtudes y cómo afectan a las personas y a las sociedades en las que viven (Valle et al., 2011).

El trabajo, como la salud, es un bienpreciado en la sociedad, más todavía en los tiempos de escasez que se viven hoy día. Por consiguiente, el trabajo condiciona de forma decisiva la salud y más aún en lo que refiere a la salud psíquica. El trabajo incide directamente en el bienestar y es que aporta estabilidad, autoestima, optimización en la ejecución personal y en la interacción social y otras cambiantes (Collantes et al., 2012)

Las empresas a menudo subestiman el impacto que puede generar de la interacción social en los empleados. Los estudios han demostrado que el desempeño de los empleados con un excelente bienestar social es en realidad más alto que el de los empleados con un pobre bienestar

social. Y es que el bienestar social es un aspecto importante, contribuye al estado de bienestar y puede afectar en gran medida el bienestar general de los empleados (Añez, 2019).

El bienestar social tiene como objetivo caracterizar las funciones positivas, no a nivel privado y personal, sino a nivel de la relación entre el individuo y las esferas pública y social. Capta las relaciones que se establecen entre los individuos, las funciones sociales y las percepciones del entorno. El bienestar social representa la experiencia de felicidad subjetiva relacionada con la satisfacción de las personas con el entorno social al realizar tareas sociales como ciudadanos, trabajadores o vecinos (Valle et al., 2011).

Por tanto, el bienestar social significa mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida, así como la interacción activa con otros dentro y fuera del lugar de trabajo (Iss, 2020). Sin embargo, este se ha visto alterado con la declaración de emergencia provocada por el Covid-19 y que trajo consigo el confinamiento y la nueva modalidad de estudio y trabajo desde casa, es por esto por lo que diversos autores han desarrollado trabajos enfocados en este tema de estudio y que sirven como referentes para esta investigación.

En Ecuador en el año 2020, se llevó a cabo un estudio de investigación en el cual se buscaba analizar la implicación que los padres han tenido en la educación de sus hijos/as durante la emergencia sanitaria generada por el COVID-19. A través de una encuesta aplicada a padres de familia se pudo establecer que debido a que anteriormente no se involucraban de una manera general y permanente en el proceso de educación de sus hijos y desde el momento en que empezó la pandemia ha sido muy difícil acompañarlos ya que no estaban preparados para asumir la educación de sus hijos y a su vez sumado el estrés laboral y demás problemáticas que esta emergencia sanitaria ha generado en la población en general (Analuisa, 2020).

Hernandez, Avella, & Suarez en el año 2020 realizan un análisis de los factores de cambios en el bienestar laboral asociados al el Covid-19 como resultado de la nueva forma de

trabajar en casa, que no solo afecta la educación, sino que también afecta la calidad del trabajo. Los autores realizaron encuestas y la entrevistas a catorce docentes del Colegio Militar Academia Pantano de Vargas de la ciudad de Fusagasugá. De acuerdo con este estudio pudieron determinar que a nivel general la calidad laboral no se ha visto afectada en gran medida, sin embargo, si han visto afectaciones relacionadas con su entorno personal y familiar, por lo que se hace importante que las instituciones realicen más acompañamientos a sus empleados.

En Costa Rica debido a la declaratoria de emergencia sanitaria en el año 2020 Montero, Vasconcelos, & Arias desarrollaron un artículo de investigación el cual analiza las variables y normativas que abarca el teletrabajo y cómo este ha fortalecido el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. Referente a esto los autores mencionan que la normativa de teletrabajo de Costa Rica aprobada después del COVID-19 ha facilitado a las organizaciones públicas y privadas adaptar los lineamientos a los acuerdos y políticas internas, aclarando así las responsabilidades, obligaciones y derechos de empleadores y colaboradores. Guiados por expertos internos o externos, lo que garantiza la implementación de las medidas de seguridad en salud laboral y ocupacional, e inciden en la salud social y familiar al convertirse el hogar en una extensión del lugar de trabajo.

Barrera, Cárdenas, & Chaves se enfocaron en la identificación de los beneficios que trae consigo el teletrabajo para las personas que logran el equilibrio trabajo-familia y que se representan a nivel personal, profesional y por supuesto en la organización. Este estudio se desarrolló a través de una revisión de bibliografía, la cual resalta que, ante la pandemia del año 2020, distintas organizaciones estuvieron obligadas a adoptar métodos de teletrabajo, abriendo la puerta a la flexibilidad para los trabajadores que nunca han estado en contacto con esta modalidad, y considerando la posibilidad de participar en actividades laborales-familiares y tener un impacto positivo en casa, y equilibrar las necesidades laborales. Los hallazgos se centraron

principalmente en los siguientes hechos: mediación, como trabajo a distancia, jornada flexible, jornada intensiva, jornada reducida, horarios, contratos parciales, trabajo compartido, y vacaciones, cupos / licencias; estos disminuyen los conflictos trabajo-familia, generan satisfacción laboral y reducen la presión psicológica, se mejora la calidad de la familia, se restablece el tiempo y se promueve la unidad de la familia, y todo esto se refleja en la productividad y eficiencia de los trabajadores remotos.

A fin de conocer y comprender cómo un grupo de colaboradores en la ciudad de Bogotá, interpretan y enfrentan la interacción que se presenta entre la vida laboral y la vida familiar en el escenario del teletrabajo en tiempos de COVID-19; Cortes, Henao, & Osorio, desarrollaron una investigación la cual dio como resultado que a partir de la implementación de esta modalidad de trabajo surgen diversas tensiones, que nacen por la interferencia que se presenta entre las actividades del hogar o los tiempos en familia y las demandas laborales; lo que ocasiona en ciertas ocasiones la interrupción o la extensión de la jornada laboral. Sumado a esto, en el caso de los trabajadores que tienen hijos en edad escolar, deben no solo cumplir con sus actividades laborales, sino también velar por el cuidado y aprendizaje de los niños.

En Perú para el año 2021, Caballero realizó una investigación con el cual buscaba estudiar el bienestar psicológico en el área organizacional debido a que las empresas enfrentan distintos cambios y retos, ocasionados por el Covid-19. En el estudio pudieron establecer que entre los colaboradores predomina el nivel alto de bienestar psicológico y es que esto en parte se concibe entre otros factores porque estos colaboradores presentan alto grado de bienestar para adaptarse en entorno favorable para ellos y en el cual puedan satisfacer las diversas necesidades que se presenten. Sin embargo y a pesar de los resultados positivos obtenidos, la autora recomienda que dentro de las organizaciones se deba implementar un área de bienestar y orientación psicológica

dirigida a todos los colaboradores donde se puedan apoyar para sobrellevar las diversas dificultades que implican este proceso de adaptación a la nueva normalidad laboral y familiar.

2 Consideraciones

Desde hace un tiempo, el hombre no puede concebirse aislado de un contexto social, la importancia de la socialización es determinante en la vida y los pensamientos de las personas. El hombre es un ente social porque recibe influencias favorables y desfavorables como resultado de la interacción con la sociedad que lo rodea y con el medio ambiente físico. Por lo tanto, se establecen interrelaciones complejas de los seres humanos con los seres humanos y con su entorno, dando como resultado que el hombre es un elemento más de la comunidad social y de un ecosistema (Perez, 2020). En este sentido la pandemia del Covid-19 ha interferido inevitablemente en la vida de las personas, lo cual ha causado cambios fuertes a nivel social y personal, la forma en la que se trabaja se ha modificado, esto implica que se generen emociones fuertes como el estrés y es que el aislamiento social al que se han visto sometidas las personas por esta causa, alteró de una u otra forma sus emociones (Usma, 2020).

Con la declaración de pandemia, del 11 de marzo de 2020 por parte de la Organización Mundial de la Salud OMS, hecho solo precedido por la situación de 1918, en la que se calcula que alrededor de 500 millones de personas o un tercio de la población mundial se infectó y que la cantidad de muertes estimada fue de al menos 50 millones a nivel mundial, la realidad del Covid-19 aún están en desarrollo. Hoy el contexto y alcances son totalmente diferentes, por la dinámica de un mundo globalizado, y es posible afirmar que no se tienen antecedentes en la historia reciente, por lo que esta situación de salud pública obligó a todos los territorios a nivel mundial, a buscar garantizar la vida.

El gobierno nacional de Colombia mediante la Resolución 1385 de 12 de marzo de 2020 declaró la Emergencia Sanitaria y adoptó medidas con el ánimo de prevenir y controlar la propagación en el territorio nacional y de mitigar sus efectos. Posteriormente, con la Resolución 666 de abril 24 de 2020, se adoptó el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Covid-19, expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social. Incluyó entre otras el aislamiento social, el uso de tapabocas y guantes, el lavado continuo de manos y el cierre de establecimientos públicos y comerciales, la prohibición de aglomeraciones y el trabajo desde casa. Sumado a esto los padres de familia ahora tienen a sus hijos en casa, por lo tanto, además de sus rutinas de trabajo en casa, ahora también ejercen el papel de acompañantes en los procesos educativos de sus hijos.

Luego de la declaración de la emergencia sanitaria los gobiernos implementaron medidas de contención en busca de reducir el número básico de reproducción viral, esta estrategia consiste en la combinación de medidas drásticas, como el distanciamiento social a toda la población, aislamiento de casos, cuarentena a personas que viven con casos y cierre de colegios y universidades (Otoya et al., 2020), así como las restricciones de movilidad en el orden metropolitano, regional, nacional e internacional; todo esto puede contribuir al impacto psicológico que tienen grandes implicaciones, puesto que se debieron realizar cambios permanentes en el comportamiento normal de la sociedad afectando así todo el factor emocional.

La medida implementada por el Gobierno nacional conocida como el Aislamiento Preventivo Obligatorio o Confinamiento se vivió desde el 25 de marzo de 2020 y se fue extendiendo progresivamente por fases, incluyendo cada vez nuevas excepciones hasta el 31 de agosto de 2021. (ver Apéndice D. Decretos de la emergencia sanitaria y de alternancia.)

Adicionalmente, hay otros factores concernientes al círculo emocional del individuo como lo son las relaciones familiares, este último factor ahora con la situación actual de los cambios en

las rutinas laborales y la adopción de nuevas modalidades de trabajo debido a la pandemia, ya que en época de confinamiento social se ha incrementado las situaciones de intolerancia familiar, esto claramente es el resultado detonante de situaciones de insatisfacción laboral, que se han acumulado en el colaborador y que de alguna manera se han manifestado con el círculo familiar por su convivencia permanente en el mismo espacio físico (Echeverri & Espitia, 2020).

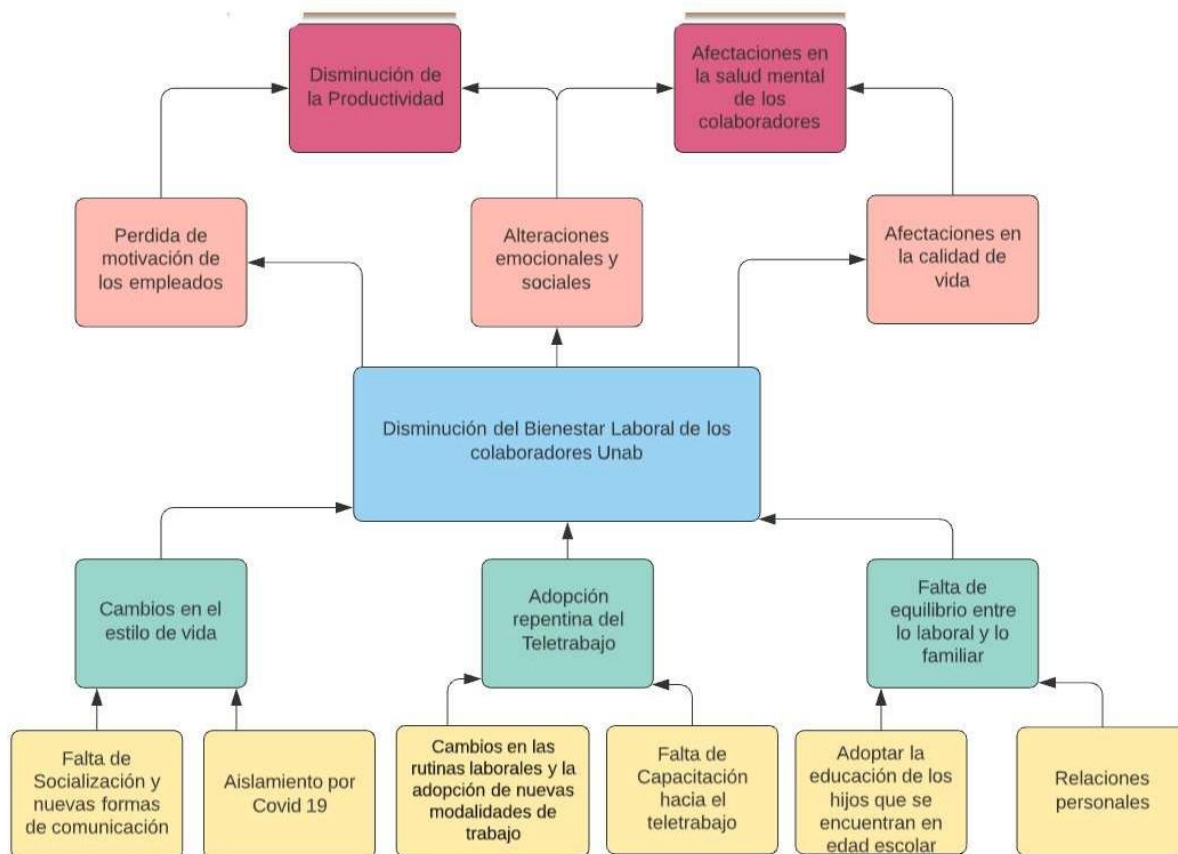
Trabajar desde casa puede mejorar y promover una buena salud mental para los trabajadores cuyo estrés se reduce al salir de casa para trabajar todos los días. Sin embargo, no se pueden hacer generalizaciones, porque no todo el mundo está contento de no tener que salir de casa, por lo que todos los empleados obtendrán un mayor bienestar cuando trabajen desde casa. Al contrario, muchas personas necesitan compartir el desarrollo de su trabajo con otras personas, necesitan vivir una vida laboral tradicional, que implica viajar a algún lugar y compartirlo con los compañeros durante el día (Rodríguez, 2017).

Desde el 18 de marzo de 2020, la Universidad Autónoma de Bucaramanga -UNAB- tomó la decisión de cerrar los campus y continuar prestando el servicio educativo con todos sus trabajadores desde casa; como una medida de prevención de propagación del virus. Esta decisión ha significado cambios en la dinámica organizacional y el estilo de vida de los empleados.

En ese contexto, con el presente trabajo de investigación pretende analizar cómo ha impactado, trabajar desde casa a aquellos colaboradores que tienen hijos en edad escolar, quienes también toman sus clases de forma remota con apoyo de plataformas virtuales; y cómo los beneficios sociales deben favorecer la calidad de vida en la modalidad de trabajo desde casa de los colaboradores de la Universidad Autónoma de Bucaramanga -UNAB-.

2.1 Árbol de Problemas

Figura 1. Árbol de Problemas



Fuente: Elaboración Propia

2.2 Caracterización del Usuario Final (impactado por la solución o mercado potencial)

Los resultados de esta investigación se constituyen en un insumo para la dirección universitaria y para el área Gestión Humana, en lo que corresponde a contar con un diagnóstico para analizar posibles acciones de bienestar para Colaboradores de la Universidad Autónoma de Bucaramanga e Instituto Caldas, puntualmente para quienes tienen hijos en edad escolar, en el contexto de una nueva realidad que privilegia el trabajo desde casa, por razones transitorias de salud pública.

2.3 Pregunta(s) De Investigación

¿Cómo ha impactado el trabajo desde casa, la dinámica familiar y calidad de vida de los colaboradores UNAB con hijos en edad escolar?

¿Cuáles son los programas de beneficios sociales y de bienestar pertinentes en medio de una pandemia?

3 Justificación

A medida que las organizaciones crecen y se globalizan es necesario poder construir un proceso de confianza en ella, por lo que en teoría es importante participar de las ventajas de los profesionales. En este sentido se hace pertinente conocer y evaluar el bienestar de los colaboradores debido a la implementación de trabajo en casa en el entorno de pandemia ya que crea condiciones laborales particulares que prevalecerán en las empresas únicamente hasta que se supere el estado de emergencia y la crisis sanitaria ocasionada por el coronavirus que los equipos de trabajo y colegas cercanos han vivido en la dinámica familiar durante este primer año.

Se suele subestimar el bienestar social de los empleados es una problemática común debido a falta de herramientas de los profesionales o a una visión errónea del panorama actual, razón por la cual es asertivo que antes de tomar cualquier decisión se realice una investigación sobre los factores claves y se exploren las expectativas que puede generar la misma (Calderon, 2017). Por lo planteado como problemática, se puede saber que el ambiente de trabajo y todos los aspectos que lo constituyen afectarán al colaborador, es decir, todos los colaboradores deben tener un nivel bueno de calidad de vida para que tenga un correcto desarrollo de sus labores.

Teniendo en cuenta lo antes descrito, a través del desarrollo de esta investigación se busca conocer las condiciones actuales de los colaboradores de la Unab frente a este nuevo rol de trabajo en casa, y establecer de qué forma está influyendo en la calidad laboral de aquellos que tienen hijos en edad escolar, y si las capacidades son suficientes para superar los problemas en el trabajo y lograr un equilibrio entre estos.

En el rol de investigadores se puede aportar en la adecuada gestión del equilibrio trabajo-familia dentro de implementación de esta nueva modalidad de trabajo en casa, ya que como Jiménez y Moyano (2018) establecen que la “negociación que haya de estos dos campos influyen recíprocamente, además de esto, identifican que en su mayoría los empleados que tienen

satisfacción y logro a nivel laboral, también presentan felicidad como personas y satisfacción en las relaciones íntimas”. De esta forma se pretende entregar un insumo para la dirección universitaria y para el área Gestión Humana, en lo que corresponde a contar con un diagnóstico para analizar posibles acciones de bienestar para Colaboradores de la Unab.

Este ejercicio académico aplicado se constituye a sí mismo en un compromiso como parte de los beneficios que los colaboradores Unab que se forman en los programas propios, como el caso de la Maestría de la Escuela de Negocios Core School Management tienen al desarrollar su trabajo de investigación en beneficio de una temática institucional UNAB

4 Objetivos

4.1 Objetivo General

Evaluar el bienestar de los colaboradores de la UNAB con hijos en etapa escolar durante el año 2020 para la generación de programas de beneficios sociales tendientes al mejoramiento de la calidad de vida en la modalidad de trabajo desde casa bajo el esquema de emergencia sanitaria generada por Covid-19.

4.2 Objetivos Específicos

- Describir las tendencias en bienestar con base en fuentes primarias y secundarias, que permitan la identificación de referentes de bienestar social en empleados.
- Analizar el trabajo desde casa, durante el 2020 de los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar.
- Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales.

5 Marco Referencial

5.1 Marco Conceptual

Al marco conceptual para la presente investigación son fundamentales los conceptos de Bienestar social en la organización como elemento primordial de la gestión de personas y el uso o mediación de las tecnologías de información y comunicación en el entorno laboral y los respectivos conceptos derivados del marco normativo.

5.1.1 *Bienestar social en la organización*

Al buscar respuesta a la pregunta ¿qué es el Bienestar? Surgen las siguientes teorías:

Desde una perspectiva Psicosocial se plantea que la vida personal y familiar, así como el trabajo, se pueden fortalecer entre sí (Barrera Pulga, Cárdenas Romero, & Chaves Perdigón, 2020). Otros autores manifiestan que las inconsistencias entre la combinación de la familia y el ámbito laboral dan lugar a un conflicto causado por la hipótesis de múltiples roles, como el estrés que produce y afectando la calidad de vida, en otras palabras, el bienestar de la persona.

Mantener este equilibrio no es fácil, por lo general se traduce en conflicto, el cual se produce cuando las personas tienen que asumir diferentes roles, a nivel de la familia y en el ámbito del trabajo. Alcanzar este equilibrio permite que los individuos mejoren sus niveles de satisfacción y logro de objetivos y una sensación de bienestar, que si solo estuvieran satisfechos con uno solo de los roles (Vera, 2016)

Llegar a este equilibrio ideal entre la vida y el trabajo es una tarea conjunta de los trabajadores, los empresarios y las autoridades porque se comparten los beneficios. A través de este las personas están mejorando sus condiciones de salud, aumentan la capacidad y productividad del trabajo y distribuyen su tiempo con la familia. Las empresas gozan de bajo ausentismo y un mayor compromiso de sus trabajadores. Esto resulta en más productividad y

reduce los costos (Capital Humano, 2021). De acuerdo con lo que expone Ryan y Deci (2001) (citado por Botello y Quintero Mahecha (2014), la aproximación hedonista define el bienestar en términos de placer y de ausencia de dolor, mientras que el aporte de Aristóteles está vinculado a la autorrealización, y relaciona el concepto de bienestar con el completo funcionamiento del ser humano.

El bienestar es una vivencia humana asociada al presente, así como con proyección al futuro, puesto que se crea justamente por el logro de bienes. Es en este sentido que la paz nace del balance en medio de las expectativas (proyección de futuro) y los logros (valoración del presente), lo cual varios autores llaman satisfacción, en las zonas de más grande interés para el hombre y que son el trabajo, el núcleo familiar, la salud, las condiciones materiales de vida, las interacciones interpersonales, y las interrelaciones coitales y afectivas con la pareja. Dicha satisfacción con la vida nace a punto de inicio de una transacción entre la persona y su ámbito micro y macrosocial, donde se integran las condiciones objetivas materiales y sociales, que brindan al hombre determinadas oportunidades para la ejecución personal (García-Viniegras & González, 2000)

En los años 70, el término de bienestar comienza a ligarse más con el de calidad de vida laboral, “en contestación a la creciente inquietud alrededor de la naturaleza poco recompensante del trabajo y las pruebas de una decreciente satisfacción con el trabajo. O sea, trascender un enfoque asistencialista de ‘dar cosas’ y propender por una iniciativa que apunte hacia el desarrollo humano integral en la organización” (Hernández, Gregorio, Murillo Galvis, & Torres Narváez, 2003)

El bienestar social en la organización debe propender por el balance vida-trabajo, (Gutierrez Vargas, 2017) afirman que “El trabajo, la familia y la vida personal además de ser dimensiones fundamentales del ser humano, son complementarias e irrenunciables.”

El bienestar entonces, es un derecho que poseen todas las personas para tener una vida digna, con calidad, en la que pueda desempeñar su rol laboral y familiar de manera equilibrada y permitiendo de esta forma que tanto la persona como las empresas consigan sus objetivos.

5.1.2 Uso o mediación de las tecnologías de información y comunicación en el entorno laboral

En términos de línea de tiempo la incorporación de las tecnologías de información y comunicación, en adelante TIC se pueden referenciar a partir de la década de los 90's cuando se produjo un salto cualitativo en los pensamientos, conceptos y logros de la sociedad de la información. Este salto cualitativo está impulsado simultáneamente por cambios tecnológicos, económicos, sociales, culturales y políticos. En términos de tecnología, la micro computación ganó un desarrollo profundo a nivel individual, las fusiones de computación y telecomunicaciones anunciadas por Minc y Nora, Cartier, Martin y Masuda se llevan a cabo de manera sistemática y universal. Las microcomputadoras comenzaron a aparecer en las organizaciones de todos los ámbitos de la sociedad y, lo que es más importante, las redes domésticas y telemáticas con el hito de la World wide web aparecieron en las organizaciones, la sociedad y los niveles globales (Suárez & Najar, 2014).

A partir de la World wide web internet representa un paso importante en la expansión, generalización e integración de una red integrada de redes académicas, comerciales, gubernamentales, no gubernamentales y comunitarias. El crecimiento explosivo de Internet en los últimos años se debe fundamentalmente a la aparición de esta herramienta de fácil uso y al alcance de todos. La World Wide Web o solo Web para abreviar se originó en el CERN (Centro Europeo de Investigación Nuclear) en Ginebra (Suiza) en 1989, cuando el investigador británico Tim Berners-Lee estaba trabajando para encontrar soluciones efectivas para abordar la

proliferación y heterogeneidad de la información disponible en la Web. Sin embargo, no fue sino hasta 1990 que se desarrolló el primer prototipo y no fue hasta 1993, cuando el NCSA (Centro Nacional de Aplicación de Supercomputadoras) de la Universidad de Illinois lanzó el primer "cliente" gráfico para la WWW, llamado Mosaic, que la comunidad de usuarios de Internet comenzó a utilizarlo de manera exponencial (Valzacchi, 2015).

Las aplicaciones de las TIC se han convertido en herramientas, soportes y canales que permiten almacenar, procesar e intercambiar información diversa, con el objetivo de mejorar la calidad de la vida cotidiana de las personas. En cuanto a los beneficios de las tecnologías de la información y las comunicaciones: En esta sociedad interconectada, la tecnología de la información y las comunicaciones se está desarrollando a una rápida velocidad, enfrentando problemas, demandas y desafíos globales, y el tráfico de comunicaciones está aumentando día a día. En este sentido, las TIC facilitan diversas actividades; aprende a innovar de la experiencia de otros; mejora la tecnología de producción, marketing y exhibición de productos e interactúa con otros para llegar a acuerdos de manera individual o colectiva, con el propósito de brindar oportunidades justas para mejorar la calidad de vida y permitir que los posibles obstáculos o impedimentos se dejen de lado (Ávila, 2013)

El uso de las tecnologías y medios digitales han evolucionado de tal manera que en los últimos años se está hablando de la quinta generación en el internet de las cosas conectar personas, de campos electromagnéticos, después de haber pasado de grandes inventos y eventos en la historia.

La entrada de la tecnología informática ha, por consiguiente, revolucionado el mundo organizacional y laboral, transformando la organización del trabajo en profundidad, prácticamente, sobre 2 de sus facetas más destacadas, el proceso de producción y la administración empresarial (Cardona, 2013). Las tecnologías de la información y la

comunicación han transformado la manera de trabajar y gestionar recursos, la evolución hacia puestos de trabajo muchísimo más avanzados tecnológicamente ha supuesto un cambio positivo. Debido a esto, se ha logrado simplificar los procesos de producción y las maneras en las que se desempeñan varias labores, entre las diversas ventajas que entregan las TIC a las organizaciones están las de reemplazar procesos manuales que consumen tiempo y energía. Además, permitió realizar mejoras en las condiciones de trabajo, incrementar la estabilidad y promover la comunicación y el flujo de información. En la actualidad, tanto las PYMES como las grandes empresas se ven beneficiadas con las TIC (Valderrama, 2018).

5.1.3 Modalidades Teletrabajo

En el ámbito organizacional, el concepto de teletrabajo se utilizó por primera vez por Miles, (1975) refiriéndose al trabajo lejos de la oficina debido a la crisis petrolera que se vivía en esa época y la dificultad de los empleados para desplazarse a sus lugares de trabajo.

En 1995 Gupta et al., define el teletrabajo como el trabajo realizado desde lugares diferentes a la oficina, sin contacto personal con sus compañeros, pero con la posibilidad de comunicarse con ellos a través de las tecnologías de comunicación.

Como lo enuncia Eurofound y OIT, 2019. “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. En otras palabras, el teletrabajo conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador”.

A partir de la declaración de pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud OMS el 11 de marzo de 2020, en Colombia el trabajo en casa se dio a través de la directriz del Gobierno Nacional como estrategia para evitar la propagación del Covid-19, esta modalidad de

trabajo se encuentra la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021, y se define 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 o relación 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.

Esta ley no se limita al trabajo desde casa que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad” (CONGRESO DE LA REPUBLICA, 2021).

La implementación del trabajo en casa en entidades crea una transformación organizativa de fondo. La adopción propuesta de esta manera requiere la gestión y la participación de un equipo de trabajo coordinado, el uso de recursos y la movilización de los cambios y procedimientos culturales que no son posibles si no se dispone de un deseo claro para las directrices que apoyan las acciones derivadas. El teletrabajo implica el uso de tecnologías de información y comunicación (TIC) en sus procesos. Para implementar esta modalidad es importante validar si la organización tiene las herramientas tecnológicas necesarias para su desarrollo prestando especial atención a lo que necesita cada perfil (Ministerio de Información y Telecomunicaciones (Min TIC) & Ministerio del Trabajo Colombia (MinTrabajo, 2020).

El trabajo desde casa implica un reto para las empresas al permitir que sus trabajadores tengan una flexibilidad de horarios, de allí que la evolución ha permitido abrir oportunidades para que más personas accedan a un trabajo ejerciendo labores, atendiendo las necesidades por una parte de las organizaciones y de otra de los trabajadores sin que la primera pierda el rumbo y los segundos puedan encuadrar en el nuevo estilo de vida en el trabajo. Sennett (2004), citado por

(Vesga, 2020) designa la capacidad de las organizaciones para ceder y recuperarse, para adaptarse a las circunstancias cambiantes sin dejar que éstas le afecten de manera drástica que la puedan destruir.

A partir del año 2020 surgen cambios significativos en el estilo de vida y en gran medida en la parte laboral, cambios que obligan a las empresas realizar transformaciones en la vida laboral, de allí que las organizaciones deben implementar nuevas formas de desarrollar sus actividades para seguir produciendo y mantenerse en el medio, cambiando la presencialidad de los trabajadores al trabajo desde casa o trabajo remoto, esta flexibilidad del trabajo en las empresas, cambio que repercute la forma de vida tanto al interior de la empresa, ejemplo de ello el hecho de que la comunicación se realice usando la tecnología para las reuniones sin tener que acudir a la presencialidad cumpliendo con las labores de la empresa y cumplir con lo encomendado sin salir de casa. “se apela a la flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de la mano de obra, los productos y las pautas de consumo” (Harvey, 1998, p. 170) citado por (Vesga, 2020).

El teletrabajo es una figura que se introdujo en la sociedad por la llegada de la tecnología en las relaciones laborales, es decir, por la rescisión del contrato de trabajo, esto no significa el fin de la relación laboral, sino que se enfrenta a las cuestiones laborales de esta nueva modalidad de teletrabajo (Rodríguez, 2017). La singularidad que implica esta nueva configuración laboral repercute en la forma en que la abordan desde el ámbito social. En este sentido, se han reconocido ciertas diferencias en el antiguo modelo de trabajo, lo que ha llevado a ajustes dentro de las disposiciones legislativas existentes con el fin de estandarizar este nuevo modelo de trabajo (Gareca & Vera, 2007).

5.2 Marco Teórico

5.2.1 *Planeación Estratégica del Capital Humano*

Por otra parte, el marco teórico, son las teorías que dan sustento a la relevancia de los temas conceptuales del estudio. En primer lugar, la planeación permite anticiparse para favorecer la toma de decisiones, de ahí la importancia del enfoque estratégico como vía para lograr los propósitos y proyectar a la organización, inmersas en un entorno dinámico y complejo caracterizado por la incertidumbre.

La planeación estratégica requiere, como elemento nuclear de las personas que es el capital más valioso de la organización, y el diferencial que favorecer el logro de visión, misión y los objetivos.

En este sentido la investigación aborda, los aspectos teóricos e históricos de la gerencia estratégica y su relación con el capital humano, y el enfoque de la gestión por procesos para el capital humano.

Algunos hitos en la relación de planeación estratégica y capital humano, debe necesariamente mencionar al estratega del “Arte de la Guerra” Sun Tzu, el más antiguo de los referentes; luego a principios del siglo XX la planificación adquiere carácter más técnico y científico, con la obra de Taylor y Fayol dónde la planificación eran su principio coincidente. Al término de la Segunda Guerra Mundial, la planificación es una respuesta a las condiciones del momento histórico y la necesaria reconstrucción de territorios (D’Alessio, 2008).

Entre los años 50 y 60 se acuñó el término "Planeación a largo plazo" con el fin de dar una proyección mayor a las decisiones. En la década de los 70 la acepción de "Planeación Estratégica", y en la década de los 80 "Gerencia Estratégica" y a partir de los 90 se empezó a hablar de "Direccionamiento Estratégico" en el contexto del cómo lograr los objetivos

propuestos, lograr una ventaja competitiva y en general como desarrollar acciones para garantizar la supervivencia (Hernández et al., 2010).

Desde el enfoque estratégico, Valle et. al. (2004) citado en Mondragón, Mata, & Gutiérrez, (2016), postulan que la gestión estratégica de recursos humanos es “la última y más reciente etapa en el desarrollo de la función de recursos humanos, la cual defiende un enfoque proactivo en la relación estrategia-recursos humanos y presenta como característica más relevante, a diferencia de otros planteamientos anteriores, el reconocimiento de que las personas son elementos esenciales para el éxito de la empresa, principalmente porque pueden ser fuente de ventaja competitiva sostenible para la misma” (p. 8). Se comparten la orientación estratégica, racionalidad y objetividad.

Uno de los más recientes aportes en la temática de planificación estratégica, lo realizó Fred. R. David, un profesor de Administración estratégica estadounidense, quien propone un modelo de enfoque sistemático para realizar toma de decisiones empresariales aplicable en entornos de incertidumbre, que se basa en el análisis de datos e información cualitativa y cuantitativa y que se desarrolla en tres fases: formulación, ejecución y revisión y evaluación de las estrategias propuestas (David, 2016). En la primera fase de la formulación de estrategias, el autor propone realizar una profunda investigación haciendo uso de diferentes matrices (FODA, BCG, MEFI, etc.), como mecanismos de obtención de una visión global y detallada de la situación actual de la empresa para poder pasar a la etapa de formulación de estrategias. La ejecución de estrategias, es la etapa donde la empresa debe establecer las metas, las políticas y la asignación de recursos realmente necesarios y que deben estar orientados a generar valor para el cliente final, y la fase de Evaluación es donde la propuesta presenta su elemento diferenciador, pues el autor propone un marco y una metodología para que la evaluación sea continua y sistemática, que se desarrolla a través de un mapa de procesos y la medición del desempeño

mediante una serie de indicadores genéricos personalizables en función de las características del sector, las empresas y sus recursos (ISOTools, 2021).

David (2013), presenta como parte importante de la etapa de formulación de estrategias, la visión basada en los recursos (VBR), donde expone que, para que una empresa logre ventajas competitivas, la mezcla, el tipo, la cantidad y la naturaleza de los recursos internos de esta, son los aspectos más importantes al momento de formular estrategias, siendo los recursos internos más importantes que los factores externos y especificando una clasificación de dichos recursos en físicos, humanos y organizacionales, estableciendo el capital humano dentro de los recursos humanos junto con la capacitación, experiencias, inteligencia, conocimientos, habilidades y capacidades que dicho capital humano posea (pág. 97).

Por su parte, el capital humano primero fue función básicamente administrativa dependiente de la dirección general o del área con mayor número de personas; posteriormente se empieza a utilizar el término de gestión de los recursos humanos, hasta pasar a la gestión de personas, llegando al actual contexto de considerar como el activo más valioso de una organización, dado que permite la adaptación de las empresas y los trabajadores a los cambios de su entorno (Armijos et al., 2019).

Existen muchas acepciones sobre capital humano, Alles (2005) afirma que es "aquel que está compuesto por todas las capacidades individuales, los conocimientos, las destrezas y la experiencia de los empleados y gerentes de la compañía". En sí el concepto tradicional, se refiere a las cualidades y características de las personas, también denominado el activo intangible. Esto implica que la planeación de saber gestionar dicho activo tanto o mejor como cualquier otro insumo de la organización.

Chiavenato (2014) define el capital humano como el capital de gente, de talentos y de competencias que requieren una estructura organizacional y una cultura democrática para que se pueda llevar a cabo una utilización plena.

La Gestión estratégica de los recursos humanos en una organización en la que el administrador concibe al individuo como personas dinámicas y capaces de evolucionar a través de nuevos conocimientos y experiencias; se dirige al individuo a la estrategia de la organización, se valora y percibe como recurso para optimizar y determinar para mejorar la posición competitiva de la organización, con las relaciones laborales para cumplir con los objetivos basados en la estrategia de la organización (Mondragón et al., 2016).

Desde esta perspectiva, se infiere que el enfoque estratégico de la gestión humana, permite desarrollar y mantener la capacidad de generación de valor, y que alineada contribuye con los objetivos corporativos (Pérez & Sandoval, 2005). La gestión del recurso humano como decisión estratégica en las empresas, puede representar creación de valor (Molina et al., 2018).

En síntesis, en enfoque teórico de la planificación estratégica debe alinear el capital humano bajo la premisa que los procesos del área responsable por el capital humano son sistemas abiertos (Chiavenato, 2004), es decir interactúan desde la entradas e impactan con las salidas resultados de su rol social, por tanto, el entorno provee y afecta al conjunto de personas con habilidades, actitudes y realidades que interactúan con la organización, no solo para satisfacer y conseguir sus objetivos específicos sino, para garantizar de una forma dinámica la operación.

En este sentido se encuentran posturas al respecto de la interacción de los procesos del capital humano, según Varela, Pérez, & Peñate, (2007) se divide en tres categorías:

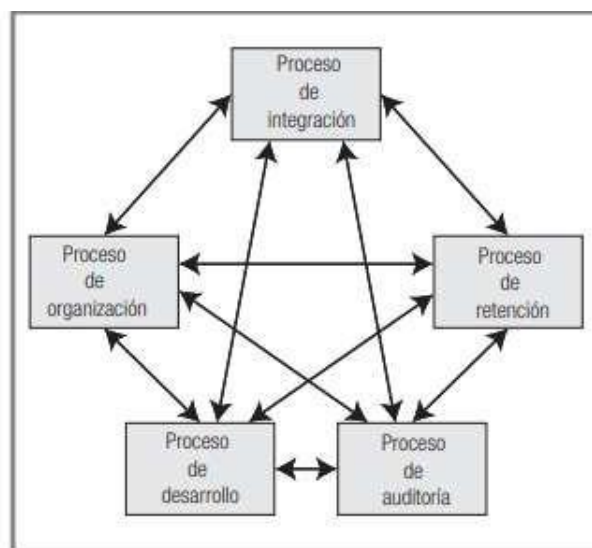
1. Consistencia organizacional: diseño y desarrollo organizacional, planificación estratégica de recursos humanos.

2. Desarrollo de habilidades: plan de desarrollo personal, plan de sucesión, desarrollo del personal.
3. Gestión del desempeño: promueva el alto desempeño, la evaluación del desempeño y comparta el éxito.

Por su parte Chiavenato (2004) describe los procesos como se evidencia en la Figura 2, apoyando su teoría de gestión por procesos y sistema abierto de la organización

1. Integración: Este subsistema de alimentación se encarga de definir quiénes trabajarán en la organización, y se realiza a través de investigación de mercado de recursos humanos, reclutamiento y selección de personas
2. Organización: Se encarga de definir las actividades que realizarán estas personas mediante la socialización de estas, el diseño descripción y análisis de los puestos de trabajo, así como la evaluación de desempeño
3. Retención: Su objetivo es mantener y conservar a las personas que trabajan en la organización, a través de salarios, compensaciones, prestaciones sociales, la atención de higiene y seguridad en el trabajo
4. Desarrollo: se encarga de preparar y desarrollar a las personas a través de capacitación y desarrollo organizacional
5. Auditoría: Mediante este proceso se puede saber lo que hacen las personas, por medio de bases de datos, sistemas de información e implementación de controles de auditoría.

Figura 2. Los cinco subsistemas en la administración de recursos Humanos y su interacción



Fuente: Tomado de (Chiavenato, 2004))

De igual manera la organización debe propender desde los procesos del capital humano la salud de sus colaboradores, y es que la Organización Mundial de la salud define la salud como: “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 1948). Teniendo en cuenta esta concepción el concepto de salud debe estar centrado en condiciones que promuevan el bienestar, y en este sentido se debe gestionar desde el bienestar social laboral en sus colaboradores y es que este concepto generalmente se orienta en la creación de un ambiente positivo de trabajo, en el cual las relaciones laborales pueden desarrollarse de manera adecuada.

5.2.2 *Programas de Bienestar social*

Vigoya, (2002) define el bienestar laboral como “el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social” (p.25).

La historia laboral y el bienestar social se basa en el significado y evolución del estado del bienestar que contribuye a su definición y conceptualización. El estado mencionado no es el desarrollo espontáneo, sino es el producto de un proceso de ajuste dinámico entre los individuos y la sociedad, y contiene una serie de estructuras y elementos políticos, sociales y económicos complejos. De esta forma, el bienestar social se desplegó en Europa (originariamente en Alemania) en el siglo XIX, con determinadas medidas sociales relacionadas con la forma de previsión y la forma de protección frente a los riesgos en el estado de demanda, encaminadas a protegerlo a través de las primeras sistema de seguridad, el trabajador Otto Von Bismarck-Schoenhausen propuso en 1883 que el Estado debería ser responsable, este Estado tenía como propósito el de buscar de la redistribución de los medios de vida distribuidos por la sociedad civil, como en la demanda de una distribución del poder acorde a los intereses de esta sociedad, y mejorar las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en las industrias. (Aguilar et al., 2007).

Para el desarrollo del Bienestar social dentro de las organizaciones Aguilar et al., (2007) establecen los siguientes objetivos:

- Buscar que el medio laboral respete al trabajador como persona y promocióne los medios adecuados para su realización personal.
- Buscar dicha realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo, en condiciones de seguridad económica y personal.
- Procurar la promoción personal y social del trabajador que le permita un desarrollo permanente acorde con sus condiciones.
- Buscar el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral.

En conclusión, el bienestar social laboral se trata de un proceso constructivo estable y participativo, que requiere la creación, mantenimiento y mejoramiento de condiciones propicias

para el desarrollo de los trabajadores y la mejora de su nivel de vida y el de sus familias, a la vez que aumenta el nivel de satisfacción, eficiencia y reconocimiento de su trabajo y la sociedad física a fin de conseguir el logro de metas.

En busca de este bienestar social laboral y la generación de experiencias o vivencias personales que fortalezcan y optimicen la calidad de vida de los colaboradores surgen los beneficios sociales dentro de la organización. Y es que comprender la construcción de un plan de beneficios como parte de la planificación estratégica de la organización no solo conduce a la realización de una política de remuneración efectiva que contribuya al valor de la organización, sino que también conduce a proteger la conquista de la organización de sus activos más codiciados, y comprender los beneficios de los empleados o el valor de la contribución del candidato potencial a la evaluación general del puesto (La Torella, 2014).

El nacimiento de los beneficios sociales se debe a la falta de un mecanismo legal que protegiera a los trabajadores en caso de accidentes o enfermedades y que garantizaran los períodos de descanso entre una jornada laboral y otra. Durante el siglo XIX, el surgimiento del movimiento obrero, llevo a algunos empleadores a comenzar a proporcionar a los empleados servicios sociales que cumplieran con este propósito protector, lo que se conoce como "patriarcado benevolente" (Briongos, 2014).

Con el transcurso del tiempo diversos autores han originado diferentes conceptos respecto a los beneficios sociales, uno de estos es Chiavenato, (2011) quien lo define como "las comodidades, facilidades, ventajas y servicios sociales que las empresas ofrecen a los empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones".

A su vez (Jimenez, 2011), establece que los beneficios sociales "son aquellos que la empresa da a sus empleados con carácter genérico, se otorgan por pertenecer a la empresa o

desempeñar un puesto de trabajo, pero no son contraprestación – en sentido propio – al trabajo realizado” (p. 208).

De igual forma Chiavenato, (2009), plantea que los beneficios sociales pueden ser de las siguientes clases: “en cuanto a la exigibilidad legal, los beneficios legales exigidos por la legislación laboral y los beneficios espontáneos que no son exigidos por la ley, son concebidos por mera liberalidad de las empresas, se denominan beneficios marginales o beneficios voluntarios, incluyen: bonificaciones, restaurantes o cafeterías, transporte, seguro de vida colectivo, préstamo a los empleados, asistencia medico hospitalaria, complementación de jubilación”.

El diseño de un plan de beneficio social debe considerar dos criterios importantes: el principio de retorno de la inversión y el principio de responsabilidad mutua. El principio de retorno de la inversión enfatiza que cualquier beneficio debe ser otorgado a los empleados. Si trae algún retorno a la organización, se puede evaluar a partir de una mayor productividad, mejora de la moral, mejora de la calidad, retención, grupo de talentos o cualquier otro indicador. El principio de responsabilidad compartida enfatiza que el costo del bienestar social debe ser compartido por la organización y los empleados beneficiarios (Torres et al., 2020).

Para el establecimiento de los objetivos de un programa de beneficios dentro de la organización, Nazario, (2006) establece que se deben tener en cuenta: “las limitaciones financieras existentes en todas las compañías, la programación de los beneficios se deberá efectuar mediante una valoración que considere las características propias de los empleados de la organización, tales como su edad, antigüedad, estado civil, y su género” (p. 138). Luego de definir estos parámetros se hace necesario que la organización realice un comparativo de las necesidades emergentes y con la cantidad disponible de dinero, y así establecer prioridades y determinar un presupuesto de remuneraciones (Nazario, 2006).

5.3 Marco Legal

En Colombia, el teletrabajo se encuentra regulado en la Ley 1221 de 2008 como: “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Dentro del marco normativo y legal colombiano se describe en la Tabla 1.

Tabla 1. Marco Normativo

Ley / año	Contenido
Ley 9 de 1979	Reglamenta toda actividad y competencia sobre la preservación, restauración y mejoramiento de las condiciones sanitarias en la salud humana.
Resolución 2400 de 1979	Establece las reglamentaciones sobre la preservación y mantenimiento de la salud física y mental, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales y el aseguramiento de las mejores condiciones de higiene y bienestar de colaboradores en el contexto de los establecimientos de trabajo
Decreto 1295 de 1994	Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales y regula aspectos relacionados con la prevención de los accidentes trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.
Ley 776 de 2002	Estipula normas sobre la administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo como herramienta de generación de empleo a través del uso de tecnologías de información y comunicación
Decreto 884 de 2012	Este decreto reglamenta la Ley 1221 de 2008 y establece otras disposiciones como garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores y la regulación de las condiciones laborales especiales que presidirán las relaciones empleador-teletrabajador
Ley 1562 de 2012	Esta ley implanta modificaciones al Sistema de Riesgos Laborales y dicta otras disposiciones en materia de salud ocupacional para mejorar y las condiciones, el contexto y la salud de los colaboradores en el trabajo.
Resolución 2886 de 2012	Define las entidades junto con las actividades, obligaciones y funcionamientos que les competen siendo parte de la Red Nacional del Fomento del Teletrabajo
Sentencia C-337/2011	Esta sentencia es un control constitucional de omisión legislativa, que determina la protección integral en materia de Seguridad Social del Teletrabajador sobre la inclusión del subsidio familiar
Ley 2088 de 2021	Prescribe regulaciones del trabajo en casa como forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales que pueden presentarse en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria ya sea en el sector público o privado

Proyecto de ley 352 de 2020	Aprobado el 24/03/2021 por el Senado de la República, pretende regular el trabajo en casa, en sus principales aspectos como: derecho a la desconexión laboral, tiempos de la jornada, manejo de horas extras, descansos y pausas activas, respeto de la vida personal y el auxilio de conectividad digital, entre otros.
Código Sustantivo del Trabajo 2011	Código con el fin lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social
Artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo	Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.
Artículo 105 del Código Sustantivo del Trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales. 2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de diez (10) trabajadores.
Sentencia C-934 de 2004	Establece que: El reglamento de trabajo así concebido no se circunscribe tan sólo a regular la actividad desplegada por el trabajador sino una serie de situaciones jurídicas que obligan tanto a este como al empleador
Decreto 614 de 1984	Determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.
Resolución 1016 de marzo 31 de 1989	Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional
Resolución numero 2013 Junio 6 de 1986	Se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (COPASO)
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de información tomada de “ABC del Teletrabajo en Colombia” (Ministerio de Información y Telecomunicaciones (Min TIC) & Ministerio del Trabajo Colombia (MinTrabajo), 2020), (Legis, 2021)

5.4 Marco Organizacional

La UNAB se rige bajo la Ley 30 (1992) y presta un servicio público cultural, esencial a la finalidad social del Estado, no obstante, y al mismo tiempo es una organización privada e

Institución de Educación Superior, que se dinamiza como empresa y atiende a todos los lineamientos del marco normativo y regulatorio correspondiente.

Tiene como propósito superior, la formación integral de personas autónomas, éticas y creativas que contribuyan a transformar su entorno para construir una sociedad más prospera. Se fundamenta en valores de respeto, honestidad, tolerancia, solidaridad, autodeterminación, interdependencia, creatividad e innovación, integralidad, equilibrio, sensibilidad. En tal sentido los temas relacionados con el Bienestar Institucional, se interesa por conocer las expectativas y necesidades de todas las partes interesadas y especialmente por sus colaboradores que canalizan las estrategias establecidas por la Universidad.

La Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB (en adelante la UNAB), identificada con el NIT 890.200.499-9, con domicilio en la ciudad de Bucaramanga, es una Institución de Educación Superior sin ánimo de lucro, creada el 21 de diciembre de 1956 con duración indefinida y mediante la Resolución 3284 del Ministerio de Justicia obtuvo su personería jurídica. Con la Resolución No. 16515 otorgada por el Ministerio de Educación Nacional del 14 de diciembre de 2012, obtuvo la acreditación institucional hasta 14 de diciembre de 2016, y con la Resolución No.10820 del 25 de mayo de 2017 obtiene la renovación de acreditación por 6 años.

El objeto social principal de la UNAB es la promoción del conocimiento científico y la reafirmación de los valores de la nacionalidad, como la expansión de las áreas de creación y de goce de la cultura, la incorporación integral de los colombianos a los beneficios del desarrollo artístico, científico y tecnológico que de ella se derive, lo mismo que la protección y el aprovechamiento de los recursos naturales para adecuarlos a la satisfacción de las necesidades humanas.

Su estructura organizacional está compuesta por la Junta Directiva, la Rectoría, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Vicerrectoría Académica, Facultades con sus programas académicos, secretaría general y jurídica, unidades de apoyo y de soporte.

A la fecha cuenta con 1271 empleados a corte de mayo de 2021 distribuidos en los diferentes puestos de trabajo que se pueden ver en una estructura divisional (ver Apéndice G. organigrama.)

Cuenta con cinco (5) campus en Bucaramanga (Jardín -Bosque -CSU -Casona y Caldas) y campus en la ciudad de Bogotá con la oferta educativa de las Facultades donde se articulan los Programas Académicos Profesionales y Tecnológicos presenciales y virtuales, posgrados y de formación corporativa.

Los campos de formación a nivel profesional se relacionan con diversas áreas del conocimiento como son: Derecho, Medicina, Enfermería Psicología, Arte Audiovisuales, Comunicación Social, Gastronomía y Alta Cocina, Licenciatura en Educación Infantil, Literatura Virtual, Música, Ingeniería Biomédica, Ingeniería de Mercados, Ingeniería Financiera, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería en Energía, Ingeniería Mecatrónica, Ingeniería Industrial, Administración de Empresas, Administración de empresas –Dual, Administración Turística y Hotelera, Contaduría Pública, Economía, Negocios Internacionales.

La UNAB da respuesta a las necesidades y expectativas del sector productivo y social, con el conocimiento pertinente y útil que genera desde sus funciones misionales de docencia, investigación y extensión con nueve (9) variables estratégicas

- Responsabilidad social universitaria
- Relación con grupos de interés
- Agenciamiento de recursos externos y sostenibilidad financiera
- Calidad y pertinencia

- Gestión de las Innovación
- Gestión del conocimiento
- Internacionalización
- Gestión de cultura organizacional y desarrollo del talento humano
- Transformación digital.

El compromiso voluntario de la UNAB de contribuir activamente al desarrollo sostenible de su entorno, mediante el trabajo colectivo con sus grupos de interés y alineada con su filosofía y principios rectores, en el grupo de interés de los empleados su objetivo es mejorar el clima laboral y aumentar la productividad con la propuesta de valor de construir un ambiente en el que los empleados se desarrollen profesionalmente, sean reconocidos tanto salarial como emocionalmente por su contribución a los propósitos institucionales y logren cumplir su proyecto de vida productiva, mediante modelos de relación integrales. UNAB., (2019).

Con una proyección global y sostenible es reconocida en Latinoamérica y con programas acreditados internacionalmente. Como retos en su plan de desarrollo 2019 -2024, está la consolidación de una cultura organizacional y desarrollo del talento humano enfocada en creatividad, competitividad y colaboración con sentido de pertenencia, La UNAB comprometida con la satisfacción y cumplimiento de las expectativas de sus grupos de interés (estudiantes, profesores, graduados, padres de familia, sector productivo y social, colaboradores y administrativos) y por ende la incorporación de la tecnología, la nueva oferta de valor basada en los negocios digitales y el campus creativo (UNAB, 2019).

5.5 Glosario

Amor: Sentimiento hacia alguien o alguna cosa y nace el deseo de que aquella persona o cosa tengo todo lo bueno que pueda tener, saca lo mejor de nosotros mismos (Thomen, 2019).

Bienestar: Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica (RAE, 2021)

Calidad de Vida: Se refiere al conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida o al grado de felicidad o satisfacción disfrutado por un individuo, especialmente en relación con la salud y sus dominios (Fernández et al., 2010).

Capital Humano: corresponde al valor que generan las capacidades de las personas mediante la educación, la experiencia, la capacidad de conocer, de perfeccionarse, de tomar decisiones y de relacionarse con los demás. Este corresponde al stock de conocimientos y habilidades que poseen los individuos y su capacidad para aplicarlos a los sistemas productivos (Navarro, 2005).

Culpa: responsabilidad que la persona asume sobre un hecho o acción, que conlleva una connotación negativa (Thomen, 2019).

Diversión: focalizar nuestra atención en una acción que nos hace pasar el tiempo de forma agradable y nos aporta bienestar (Thomen, 2019).

Emociones: Es una reacción del organismo, psicofisiológica, cognitiva y conductual, que conduce a reaccionar de una determinada manera ante un agente externo, como estar contentos por recibir una buena noticia o internos, como estar tristes al recordar un recuerdo amargo. Las emociones aparecen de forma instantánea frente al suceso y tienen una corta duración, tendiendo a situarse en polaridades de emoción positiva o emoción negativa (Thomen, 2019).

Enfado: sentimiento de disgusto hacia alguien o algo, que causa una mala disposición hacia el objeto generador de enfado (Thomen, 2019).

Entusiasmo: sentimiento que nace ante la motivación frente a un acontecimiento (Thomen, 2019).

Esperanza: tener fe en alcanzar aquello que uno anhela (Thomen, 2019).

Estrategia: es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización y, a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar (Pimentel, 1999).

Estrés: estado de ánimo de angustia ante la percepción de sentirse superado por una determinada circunstancia (Thomen, 2019).

Felicidad: Emoción primaria que se entiende como un sentimiento de satisfacción absoluta, que nace a partir de otra emoción y nos hace valorar el entorno que nos rodea de una forma positiva (Thomen, 2019).

Frustración: sentimiento que nace ante la imposibilidad de completar aquello que se necesitaba o deseaba (Thomen, 2019).

Indignación: sentimiento que cursa con enfado por considerar un hecho o acción como injusta (Thomen, 2019).

Ira: es una emoción primaria que es debida a una elevada intensidad de enfado (Thomen, 2019).

Miedo: angustia causada por la percepción de un peligro que puede ser real o imaginado(Thomen, 2019).

Motivación: reacción de entusiasmo y energía ante un deber o una acción (Thomen, 2019).

Planeación Estratégica: La planificación estratégica es una forma consciente y coordinada de afrontar la mayoría de los problemas clave, tratando de resolver estos problemas en su conjunto y proporcionando un marco útil para afrontar la toma de decisiones, la previsión e identificación de nuevas necesidades (Pimentel, 1999).

Preocupación: estado de inquietud que aparece frente a un problema o circunstancia (Thomen, 2019)

Recurso Humano: Los recursos humanos se refieren a todos los empleados o socios de una organización, sector económico o una economía completa. También se usa a menudo para

referirse a un sistema o proceso de gestión que implica seleccionar, contratar, capacitar, contratar y retener a las personas que la organización necesita para lograr sus objetivos (Alles, 2005).

Satisfacción: sentimiento que se produce tras la realización de algo bien hecho, que estimula la confianza y seguridad sobre nosotros mismos (Thomen, 2019).

Sentimiento: Estado de ánimo que se produce en relación con entradas externas, consideradas la expresión mental de la emoción. Cuando la emoción se procesa en el cerebro y la persona es consciente de dicha emoción y del estado de ánimo que le produce, da lugar al sentimiento, por ello el origen de los sentimientos son las emociones definidas y valoradas racionalmente que determinarán el estado de ánimo (Thomen, 2019).

Teletrabajo: “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC - para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo" (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Trabajo en Casa: “Se entiende como trabajo en casa 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 o relación laboral respectiva, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones” (Ley 352 de 2020)

Trabajo Remoto: es una modalidad de empleo organizada, colaborativa y planificada, que permite trabajar desde el hogar, oficinas compartidas (Coworking) o cualquier lugar diferente a una oficina y en la mayoría de casos no obedece a horarios definidos sino a tareas u objetivos a cumplir (Del Alcazar, 2021).

Tristeza: sentimiento que cursa con dolor emocional y que provoca un gran malestar, que puede desencadenar pensamientos de carácter pesimista y con tendencia al llanto (Thomen, 2019).

Vulnerabilidad: sentimiento que engloba sentimientos de fragilidad, impotencia, sensibilidad e inseguridad, que desencadenan un sentimiento global de percepción de desprotección (Thomen, 2019).

6 Estado del Arte

6.1 Impactos de la Planeación Estratégica del Capital Humano

Planear permite que las empresas diseñen su futuro, permitiéndoles emprender todas las actividades que le garanticen mantener el control de su destino, es así como de forma ordenada y sistemática descubren un instrumento que les posibilita continuar adelante con la ejecución de cada una de esas labores que fortalecerán y enfocarán sus esfuerzos en la consecución de sus metas.

La importancia de la planeación estratégica se dio a conocer desde años atrás, Martínez (1994), citado en Morales & Vargas, (2015) establece que “el escenario actual de las organizaciones acentúa un mundo turbulento, de cambios discontinuos y acelerados; conjunto de fenómenos políticos, económicos, sociales y tecnológicos que interactúan en el ambiente de las organizaciones y dificultan su manejo conforme a la tradicional gerencia operativa.” (p. 677)

Es así como el Capital Humano, se convierte en el socio estratégico de cada una de las otras áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en grupo, crear un ambiente de motivación gremial, con sentido de pertenencia, asegurando que los individuos se sientan y actúen como aliados de la organización, participen activamente en el proceso de desarrollo constante a grado personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras, capaces de cambiar de forma positiva la organización. Dicha es su finalidad, que los individuos se desarrollen integralmente de manera personal y en grupo, y de esta forma lograr el progreso de la organización (Ascencio Vargas, Campo Ramírez, Ramírez Roldan, & Zapata Cardona, 2016). para lograr los objetivos empresariales, se ha de tener en cuenta tanto el papel de la cultura organizativa y los valores que la soportan desempeñan en el clima laboral existente, como el perfil y el comportamiento de los directivos (Morales, Ariza, & Morales, 2013)

Por esta razón Valenzuela, (2016) resalta la importancia de aplicar en las organizaciones la planeación estratégica, dado que esta función administrativa permite a los empleados tener un desarrollo que les ayuda a mejorar su competitividad y a la vez mantenerse en constante innovación en áreas de interés que ayudan a cubrir necesidades sociales.

En este sentido (Delery y Doty,1996) mencionado por (Rivero & Dabos, 2017)manifiestan que “además del alineamiento o ajuste vertical de las prácticas con la estrategia organizacional, el enfoque de mejor ajuste considera el ajuste horizontal de consistencia entre las distintas prácticas de recursos humanos como condición ineludible para que las mismas funcionen en conjunto, se complementen e impacten positivamente en el desempeño organizacional. La noción de ajuste horizontal traslada el foco de las prácticas individuales a todo un sistema de gestión de recursos humanos, bajo el supuesto de que la efectividad de cada práctica en particular depende de las otras prácticas que la acompañan” (p.42)

Por otra parte, (Castro-Martínez & Díaz-Morilla, 2020) con el objetivo de generar información para reflejar el modo en que se establece la relación entre la gestión de la comunicación interna (CI) y la gestión de la felicidad de las empresas españolas reconocidas por sus buenas prácticas en CI por la consultora Great Place to Work y por el Observatorio de Comunicación Interna, y la forma en que dicha relación se refleja en su estructura organizativa. Los resultados indican que se desarrollan acciones para promover el bienestar y la felicidad de sus empleados y muchas de estas medidas coinciden con herramientas de comunicación interna como canales de comunicación o eventos y se vincula a las responsabilidades de CI. Como indican algunos autores, la CI tiene la capacidad de influir de manera positiva a través del compromiso y la implicación (Castro-Martínez; Díaz-Morilla, 2019), el aumento de la eficiencia (Díaz-Soloaga, 2019) y la productividad (Barranco,1993). Esto puede suceder bien en la

dependencia del departamento de comunicación o bien a través del de recursos humanos, que en muchos casos integra el ámbito de comunicación interna de la entidad.

6.2 Trabajo Remoto y Teletrabajo

Diferentes autores se centran en la definición que vincula el teletrabajo solo con la iniciativa de laborar a partir de vivienda, sin embargo, el teletrabajo únicamente involucra laborar fuera de las instalaciones del empleador con el apoyo de las TIC y, por tanto, ocurren a partir de diversas ubicaciones (hogar, oficina y otros lugares). Como ejemplo de estas posibilidades, los Indicadores Estadísticos de Evaluación Comparativa de la Sociedad de la Información (SIBIS) de 2003 determinaron 4 maneras diversas de teletrabajo: i) teletrabajo desde casa, ii) teletrabajo móvil, iii) teletrabajo autónomo en SOHOs (small office / home office) y iv) teletrabajo realizado en instalaciones fuera de las organizaciones y del hogar (Gabriel & Setyohadi, 2018) citado por (Paladines Morán, Figueroa Morán, & Paladines Morán, 2021)

la Organización Mundial de la Salud (2011) manifiesta que “El teletrabajo es una modalidad que contribuye a generar empleo, conciliar la vida laboral, familiar y social e incorporar al mercado laboral a grupos vulnerables, como discapacitados, jóvenes, personas mayores y personas privadas de libertad” (p. 31).

Collantes et al., (2012) establecen que “este tipo de trabajo en el que es necesaria una fuerte autodisciplina y motivación para la tarea, precisa que las funciones asignadas al trabajador estén especialmente bien definidas. Como no siempre será así, se comprende que un tipo de personalidad débil o insegura se vea fácilmente desbordada por este tipo de cometidos en los que, además, escasean los apoyos sociales, existe aún un vacío legal para los conflictos que puedan producirse, no hay claros límites entre su espacio de trabajo y el resto de la casa compartida y

palpita un cierto extrañamiento (por distancia y aislamiento) de la empresa con el trabajador” (p.150).

Y es que el desarrollo del teletrabajo en las organizaciones ha empezado a transformar los modelos organizacionales propios, Ardila, (2015) afirma que “mediante un sentido de apertura a las nuevas tendencias, a distintas formas de pensar y a la nueva forma de trabajo a distancia, ha implicado que se empiece a ver a los teletrabajadores como aliados estratégicos de la organización, que vienen desde sus hogares a dar sus conocimientos y experiencia, y como seres susceptibles de desarrollo personal mediante el desarrollo de competencias propias de los teletrabajadores como son el empoderamiento de sus labores, el logro de resultados y el cumplimiento de metas”(p. 45)

6.2.1 Teorías Asociadas al Teletrabajo

Según La teoría Z de Ouchi. Serralde (2012), citado en Sánchez (2020) establece que esta teoría “plantea la integración de la vida de la persona en sus dos dimensiones, personal y laboral, esperando procurar la humanización de las condiciones de trabajo, favoreciendo el aumento de autoestima de los colaboradores. Esta teoría se basa en la confianza, las relaciones humanas con sutileza y las estrechas relaciones sociales. Es una cultura empresarial novedosa, en la que los colaboradores debido a su integración plena con la institución son capaces de auto superarse a diario, logrando a la par el desarrollo de la empresa y la suya propia” (p.64). Para el trabajo desde casa la confianza por parte de los empleadores hacia sus colaboradores es importante en el cumplimiento de los objetivos y tareas asignadas, así como el manejo de la comunicación con los equipos de trabajo, ya que no existe la figura de supervisión cercana como se maneja mediante el trabajo presencial.

La Teoría X y Y de McGregor Postula que los empresarios consideran y sientan referente a cómo se comportan los individuos. Generalmente define las ocupaciones que ellos aplicarán o

ejecutarán en su administración con los trabajadores a su cargo. Dichos supuestos tienen la posibilidad de ser explícitos o implícitos, sin embargo, del mismo modo determinan las ocupaciones de los empresarios sobre sus empleados (Neves, 2015). De acuerdo con la teoría de McGregor, en virtud de la capacidad de autonomía para regular sus actividades, hay personas que son aptas para trabajar en modalidad remota y hay personas que no poseen las capacidades y autonomía para para este tipo de trabajo.

La teoría del ajuste en el trabajo postula que las capacidades y habilidades que deben tener los trabajadores, las cuales deben contestar o estar acordes a los requerimientos o perfiles de las actividades que hacen; esta condición previa es lo cual realizan más favorables las condiciones para que exista un óptimo manejo gremial y que el empleador lo perciba de manera exitosa. El personal para hacer sus funciones debería estar preparado para eso (Sanchez, 2020).

6.2.2 Factores que afectan el Teletrabajo

Según Baruch y Nicholson citados por (Paladines Morán, Figueroa Morán, & Paladines Morán, 2021), existen cuatro factores que influyen directamente en el teletrabajo, los cuales son: factores tecnológicos, factores ambientales, factores de seguridad y factores legales y deben cumplirse para que el teletrabajo sea eficaz.

En este sentido Flores (2020) establece que trabajar desde casa tiene sus ventajas, pero también inconvenientes como la soledad, la desmotivación y el incremento de la ansiedad. No todo el mundo es organizado ni disciplinado, ni disfruta de estar consigo mismo. Por eso, las empresas tienen que facilitar soluciones adecuadas que integren a todo tipo de trabajadores y saber gestionar adecuadamente su trabajo a distancia. Para esto propone 6 factores que apoyan el proceso de trabajo en casa: i) Brindar Tecnología; ii) Establecer horarios; iii) Gustarse a uno

mismo; iv) Delimitar compartimentos estancos; v) Eliminar distractores; y vi) Crear un ambiente adecuado (Flores, 2020).

En el Libro blanco El ABC del teletrabajo en Colombia (Comunicaciones, 2020) dentro de los beneficios de trabajo destaca el aumento de la productividad, reducción de costos fijos, mejora en la calidad de vida de los trabajadores e incentivo del trabajo en equipo, promoción de la inclusión social, mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reducción de índices de contaminación así como el uso y apropiación de las nuevas tecnologías.

En los beneficios para los trabajadores se incluyen los ahorros en desplazamientos, combustible, transporte público, disminución del estrés ocasionado por los desplazamientos, mejora de lazos familiares al compartir mayor tiempo en el hogar.

Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, la pandemia de COVID-19 ha demostrado el potencial del teletrabajo en las empresas. Sin embargo, también expone el conflicto de conciliar la vida laboral y familiar, especialmente entre las mujeres con hijos de 0 a 5 años. En la época del teletrabajo, las madres se enfrentan a los disturbios familiares con más frecuencia que los padres. Esta sobrecarga puede reducir la productividad y afectar su progreso profesional y salarial (EIGE, 2021).

6.3 Balance Vida y Trabajo desde el enfoque del teletrabajo

En varias de las posibilidades que se han predeterminado en todo el mundo no únicamente para el aumento de la productividad sino además en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, está el Teletrabajo; al respecto la OMS (2011) declara que “El teletrabajo es una modalidad que contribuye a generar empleo, conciliar la vida laboral, familiar y social e incorporar al mercado laboral a grupos vulnerables, como discapacitados, jóvenes, personas mayores y personas privadas de libertad” (p. 31).

Aun cuando se hace necesario crear un equilibrio entre la vida familiar y la laboral, teniendo en cuenta esto Cadena et al. (2020) citado en Barrera et al., (2020) indica que definitivamente la frecuencia en que tanto hombres como mujeres perciben el empleo interfiere con su vida familiar y en esta medida hay una asociación de los conflictos entre empleo y familia y diferentes indicadores de salud, lo cual alerta a los empleadores a lograr una corresponsabilidad real en los cuidados. De esta forma, los trabajadores podrían conciliar de una mejor manera la vida laboral y familiar, teniendo como resultado la desaparición o mitigación en sus problemas de salud (p.11)

De acuerdo con la investigación realizada para los costarricenses de (Rojas, 2012) en los resultados de esta concluyen que la satisfacción de vida emerge a partir de la satisfacción en muchos dominios de vida como el familiar (pareja e hijos), laboral y tiempo y no sólo en el dominio económico. aporte que respalda la satisfacción de vida como seres humanos que desarrollamos en los campos que nos desenvolvemos.

En un estudio elaborado por (Chinchilla, Poelmans, & Leon, 2003) se analizaron 150 empresas españolas para detectar, analizar y evaluar las políticas que permitan la conciliación entre trabajo – familia, teniendo como resultado que dentro de las practicas más utilizadas se encuentra la flexibilidad en el tiempo, las excedencias, flexibilidad en el espacio y herramientas para facilitar la conciliación más allá del ámbito de trabajo, destacando la distribución del trabajo de forma equilibrada entre los empleados, gestión de confianza y valoración por resultados.

En los últimos años ha venido incrementando en número los estudios relacionados con buscar el balance entre trabajo-familia, lo cual se debe a la expansión y hondura de sus secuelas, donde un desequilibrio en dichos puntos puede crear inconvenientes de salud, como el estrés;

afecciones en el campo laboral, como la insatisfacción y el bajo rendimiento, inconvenientes que no solo están afectando al sujeto, sino además a su familia (Figueroa y Vega, 2015).

6.3.1 Beneficios del Equilibrio Trabajo-Familia

Barrera et al., (2020) identificaron los principales beneficios que trae el obtener el balance de estos dos factores trabajo-familia y entre ellos destacan:

1. El equilibrio entre trabajo-familia tiene diversos beneficios para el teletrabajador y a su vez para el empleador cuando se logra una optimización del tiempo, modo y lugar donde se ejecutan las actividades asignadas al teletrabajador.

2. Genera una sensación de estabilidad laboral y familiar debido que los teletrabajadores perciben una remuneración por su trabajo, al tiempo que puede estar atentos a las situaciones del entorno familiar; es decir en su segundo rol como padre, madre y/o hijo.

3. Se perciben mejoras en el desempeño laboral, genera sentimientos de satisfacción y control del entorno familiar, estimula el autocontrol de la persona y aumenta su confianza ya que controla en un solo entorno dos contextos que por lo general generan grandes cantidades de tensión, estrés y frustración.

4. A nivel ambiental se percibe un aporte importante cuando una empresa opta por enviar a sus colaboradores en modalidad teletrabajo.

5. Beneficios para el empleador como la reducción de costos y gastos por mantenimiento de instalaciones, servicios públicos (Electricidad, agua etc.) y generales.

Pérez (2017) señala como otro beneficio el de la paciencia que adquiere un padre en la crianza de los hijos, lo cual puede verse reflejada en su tolerancia con compañeros de trabajo, o las habilidades de resolución de conflictos que se adquieren en el trabajo, permite más eficacia en los conflictos con los miembros de la familia (Barrera et al., 2020)

Otro aporte de gran importancia lo muestra el estudio de riesgos psicosociales a un grupo en el Ecuador realizado por (Ruiz López, Paúl, Parra, & Zamora, 2017). En cuanto a la disyuntiva de la “Doble Presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar” con el fin de fomentar su bienestar personal bajo el marco de la salud ocupacional y con el propósito de eliminar cualquier factor o condición que pueda afectar de manera negativa a la salud y seguridad laboral de los trabajadores. En el caso de no conseguir un equilibrio entre ambas esferas (laboral-doméstico/familiar), las trabajadoras son más propensas a presentar deterioros en su salud y calidad de vida; afectando también a su desempeño dentro de la organización. Estos autores hallaron que las organizaciones se centran más en la protección de sus trabajadores a los riesgos físicos que los riesgos psicosociales y que estos últimos pueden afectar a todas las personas independiente de su género, no obstante, es el sector femenino a quien la afecta en forma negativa y puede variar según la cultura o posición demográfica y por ultimo dan recomendaciones para beneficio en ambos sentidos como serian horarios flexibles que puedan compaginar su responsabilidad laboral con las tareas de índole domestico-familiar; diseñar un manual seguridad industrial enfocados a los riesgos psicosociales, especialmente a la “doble presencia” y que el talento humano programe charlas de “Conciliación de vida familiar, personal y laboral” en donde se promueva la distribución equilibrada de las tareas domésticas a todos los miembros de la familia.

6.3.2 Teletrabajo y Convivencia Familiar En Tiempos de Pandemia

Durán (2020), en su artículo sobre el teletrabajo y la convivencia familiar en tiempos de pandemia, realizó un análisis y descripción de las implicaciones en la convivencia familiar, que significó para los trabajadores, el hecho de la coexistencia de las dos esferas principales de sus vidas como son el trabajo y la familia en un único entorno, exponiendo la necesidad de que desde

el área de talento humano se promuevan prácticas basadas en psicología organizacional que puedan ser aplicadas en el desarrollo del teletrabajo para garantizar su continuidad sin afectar la interacción familiar.

Esta autora indica, que para lograr efectividad de los resultados laborales en la modalidad del teletrabajo, el manejo de los recursos humanos de la empresa, debe ser ajustado hacia un enfoque basado en la autogestión personal, evitando así las dificultades o conflictos que puedan presentarse relacionadas con la privacidad del colaborador, por lo cual deberán fortalecerse competencias como: la proactividad, disciplina, constancia, responsabilidad, motivación, capacidades de administración, auto prendimiento y adaptación a situaciones cambiantes. Igualmente dentro de sus conclusiones resalta, que esta modalidad de trabajo en tiempos de pandemia no fue opcional para muchas empresas, fue una necesidad para la continuación de su actividad económica, lo que evidenció la importancia del relacionamiento del entorno familiar y como, dependiendo de una buena gestión desde el talento humano la interacción trabajo-vida familiar podía darse adecuadamente, sugiriendo que en la combinación del teletrabajo con la convivencia familiar, lo más importante es involucrar a los miembros de la familia con los que se comparte el entorno, explicándoles las reglas, los acuerdos y los beneficios, respetando tiempos labores y espacios físicos de trabajo, para que entre todos halla un apoyo y sea más fácil la convivencia durante las jornadas laborales según el nuevo proceso (Durán, 2020).

Por otro lado, la experiencia del teletrabajo y su equilibrio en la convivencia familiar puede llegar a ser más complicada cuando las y los colaboradores tienen hijos menores de edad y/o en edad escolar. Al respecto, en la universidad Casa Grande de Ecuador, realizaron un estudio basado en entrevistas con el propósito de indagar y establecer estrategias que logren el balance adecuado entre la vida laboral y familiar desde la propia experiencia de los trabajadores y padres de familia, confirmando en el proceso, la importancia del establecimiento de rutinas y horarios

específicos a seguir y respetar, logrando también determinar las principales ventajas y desventajas que los colaboradores y padres de familia evidenciaron en la convergencia entre el teletrabajo y su convivencia familiar durante el periodo de distanciamiento social a raíz del Covid-19. Entre las ventajas más sobresalientes estuvieron el estrechamiento de lazos familiares, libertad de manejo de tiempo y poder supervisar el cumplimiento de tareas de los hijos, y las mayores desventajas señaladas fueron, alta carga laboral, exceso de tiempos laborales y las interrupciones y ruidos familiares. Adicionalmente, el autor presentó una serie de buenas prácticas a modo de guía, entre las cuales estuvieron el reforzamiento de valores y capacidades de los menores orientadas a la paciencia y la comunicación, respetar los espacios de disfrute familiar, generar rutinas con tiempos límites, solicitar apoyo externo en el cuidado de los menores si es posible, realizar la planificación de actividades diarias y mantener la actitud y disposición física desde el comienzo de las jornadas diarias (Zurita, 2021).

7 Aspectos Metodológicos

7.1 Método de Investigación

Este apartado presenta la metodología utilizada para el desarrollo del proyecto de Investigación y se describen los procedimientos referentes al tipo de investigación, enfoque, instrumento de recolección de información, la población, el cálculo de muestra y el trabajo de campo para la recolección de datos.

Según Hernandez Sampieri et al., (2014) el enfoque de investigación mixto representa “un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio”(p.534)

Teniendo en cuenta la definición del enfoque investigativo esta investigación involucra la perspectiva cualitativa y cuantitativa, que se diseñó para responder a la pregunta de investigación, y así poder dar el alcance a los siguientes propuesto. El enfoque cualitativo se respalda a partir de las tendencias de bienestar identificadas en los diferentes referentes teóricos de fuentes primarias y secundarias. Para la perspectiva cuantitativa se busca analizar el trabajo desde casa de los colaboradores de UNAB, esto a través procedimientos estadísticos que permita descubrir, desarrollar y verificar datos a través de una recolección sistemática de información; la metodología de muestreo es de tipo probabilístico aleatorio simple, que facilita recolectar datos sin tender hacia posibles sesgos. Se hará uso de la encuesta como instrumento de recolección que se aplicará a los actores participantes del proceso, para garantizar la construcción de una muestra representativa de la población objetivo.

La investigación tiene un alcance Exploratorio Descriptivo, que está relacionado con conocimiento actual con beneficios sociales en medio de pandemia, ya que este tipo de investigaciones busca observar, analizar y evaluar, los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores realizadas por las organizaciones a nivel mundial y que busca la generación de programas de beneficios sociales tendientes al mejoramiento de la calidad de vida en la modalidad de trabajo desde casa. Cuando se explora se van a identificar situaciones y a preparar el camino para futuras investigaciones, y en el tipo descriptivo se va a describir a partir de los hallazgos punto del teórico y la revisión del estado del arte y de lo real de la percepción por parte de la comunidad Unab frente al fenómeno objeto de estudio con la aplicación del trabajo de campo la encuesta en la universidad.

El objetivo es describir con base en factores y por medio de sus resultados caracterizar la población objeto de estudio que es la población de la Universidad Autónoma de Bucaramanga con hijos en edad escolar, en el contexto de la nueva realidad que privilegia el trabajo desde casa para ofrecer un insumo a la dirección universitaria y el área de gestión humana en lo que corresponde a acciones de bienestar de sus colaboradores, con fines de documentación institucional y diagnóstico de necesidades para búsqueda de soluciones de bienestar social respaldadas con las entidades respectivas.

7.2 Metodología

En el desarrollo del proyecto se llevarán a cabo tres fases: la primera de ellas es la observación, en la que se encuentra la revisión de la literatura, la definición de factores y el método de recolección en la que se validó el instrumento por parte de expertos y se realizó la aplicación del trabajo de campo para tener la percepción acerca de los beneficios y emociones que vivieron en este año de pandemia. Una segunda fase es la organización y codificación de los resultados, la

relación y el Análisis de la información; para en una tercera fase estructurar y consolidar las percepciones dadas por los colaboradores, y evaluar los datos en el informe final de la investigación, tal y como se indica en la Tabla 2:

Tabla 2. Fases Metodológicas

Objetivos específicos	Fase del Diseño Metodológico	Recolección de datos	Entregable
<p>OBJETIVO 1. Describir las tendencias en bienestar con base en fuentes primarias y secundarias, que permitan la identificación de referentes de bienestar social en empleados.</p>	<p>Fase I --> Observación: Se describirá los beneficios del bienestar para las organizaciones y se recolectará información sobre las tendencias de beneficios sociales en diferentes organizaciones.</p>	<p>Para la revisión de la literatura se utilizarán diferentes fuentes primarias y secundarias permiten tener un mayor alcance y seguridad de la información.</p>	<p>-Los factores claves del bienestar con su definición y alcance. -Casos referentes de organizaciones y sus programas de bienestar social</p>
<p>OBJETIVO 2. Analizar el trabajo desde casa, durante el 2020 de los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar</p>	<p>Fase II --> Análisis: Se revisarán y caracterizarán las prácticas, rutinas, acciones o los elementos distintivos del trabajo desde casa. Diseñar un instrumento de recolección de información que permita el diagnóstico de la dinámica familiar y calidad de vida de los colaboradores UNAB con hijos en edad escolar en el 2020 y finalmente</p>	<p>Para validar la información observada y analizada, se realizará una encuesta aplicada a los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar con el fin de conocer e identificar</p>	<p>-Caracterización de la dinámica familiar de los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar - Diagnóstico de las necesidades de programas de beneficios sociales con base en criterios de bienestar.</p>

OBJETIVO 3. Identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar como base para un programa de beneficios sociales	Fase III --> Evaluación: Con el análisis de la literatura en cuanto a las prácticas y acciones que realizan, se describirán los factores que se identificaron como claves y de incidencia en el bienestar de empleados UNAB con hijos en edad escolar y con esto se estructurara un programa de bienestar para ellos.	Para validar la información observada y analizada, aplicada a los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar con el fin de conocer e identificar los factores clave que inciden en el bienestar de estos como base para un programa de beneficios sociales.	-Los factores claves del bienestar de los colaboradores UNAB con hijos en etapa escolar como base para programas de beneficios sociales. -Estructura básica de un programa de beneficios sociales para una organización.
---	---	--	---

Fuente: Elaboración Propia

7.2.1 *Instrumento de recolección de datos*

Las técnicas y los instrumentos de recolección de datos en la investigación son los medios o formas de obtener información que se utilizará para medir el comportamiento o los atributos de las variables. Un instrumento debe representar verdaderamente las variables de la investigación y existen diferentes tipos entre los cuales se pueden mencionar cuestionarios, escalas de medición de actitudes, Análisis de contenido cuantitativo, Observación , Pruebas estandarizadas e inventarios entre otros (Hernandez Sampieri et al., 2014).

La estructura del instrumento de recolección de la información que permita el diagnóstico de la dinámica familiar y calidad de vida de los colaboradores Unab con hijos en edad escolar durante el primer año de la pandemia de trabajo en casa, enfocada en cuatro (4) factores con dimensiones: información demográfica, balance vida-trabajo, transición y adaptación ocupacional y seguridad y salud en el trabajo; con su respectivo alcance potencial para conocer las necesidades, expectativas de beneficios sociales y cuales serían esas tendencias.

La recolección de información se realizó a través de un instrumento que atendió cuatro criterios básicos: información demográfica, balance vida – trabajo, transición y adaptación ocupacional y seguridad y salud en el trabajo, con un total de 42 preguntas. Ver tabla 3

Tabla 3. Estructura instrumento

FACTOR	DIMENSION	INDICADOR	ALCANCE
Segmentación del grupo objetivo	Rango de edad	Hijos menos de 1 año Entre 1 y 4 años Entre 5 y 10 años Más de 10 años y menos de 15 años Mayores de 15 años	Identificar la composición etaria de los hijos en edad escolar potencial para analizar las acciones de beneficios a ofrecer a los colaboradores
Balance Vida-trabajo 18 preguntas 10 a 27	Bienestar de empleados	Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo Totalmente en desacuerdo	Determinar la necesidad de acciones de bienestar para empleados con trabajo desde casa
Transición y adaptación ocupacional 11 preguntas 28 a 38	Cultura organizacional	Diagnóstico de Existencia de recursos tecnológicos y cambios en labores. Frecuencia de comunicación con equipo y trabajo y con el jefe.	Identificar si las herramientas tecnológicas y gerenciales con que cuenta el colaborador han sido flexibles o adecuadas para para el cumplimiento de sus labores en su trabajo desde casa
Seguridad y salud en el trabajo 4 preguntas 39 a 42	Condiciones Ergonómicas y psicológicas	Condiciones ergonómicas para trabajo Predisposición a afrontar situaciones de incertidumbre	Determinar las condiciones de riesgos psicosociales y fisiológicos de los colaboradores en trabajo desde casa

Fuente: Elaboración Propia

Información Demográfica: Esta información son datos de la población importantes ya que proporcionan un perfil del encuestado y así poder realizar un análisis más detallado de estas variables.

7.2.2 Factor I. Balance Vida-Trabajo:

Uno de los retos más importantes a los que se enfrentan los teletrabajadores durante la pandemia es el conflicto entre el trabajo y la vida personal, que están experimentando debido a los que los límites entre esas dos áreas se han difuminado. El desdibujamiento de la frontera entre el trabajo remunerado y la vida personal es siempre un problema en este contexto, incluso en los mejores tiempos, pero parece ser particularmente problemático debido a las circunstancias únicas de la pandemia (OIT, 2020), debido a esto se hace importante medir la capacidad de combinar el trabajo, los compromisos familiares y la vida personal y las afectaciones que ha traído el trabajo en casa de estas dos variables.

7.2.3 Factor II. Transición y adaptación ocupacional:

La relación entre trabajadores a distancia y organizaciones está inmersa en la dinámica del mercado laboral. Las diferentes formas de trabajo a distancia y la tendencia a la flexibilidad laboral deben ser reguladas y necesitan la adaptación del colaborador para evitar presiones organizacionales por exceso de trabajo y largas jornadas, lo que lleva a presión en cadena (Gareca & Vera, 2007). En este sentido se busca saber el nivel de afectación del cambio de la estructura o modelo laboral, ritmo de la vida y los roles sociales, así como la adaptación a una nueva situación ocupacional y una visión del proceso.

7.2.4 Factor III. Seguridad y salud en el trabajo:

La seguridad y salud en el trabajo es parte del punto de integración interdisciplinar, que tiene como objetivo trabajar en conjunto para asegurar que el trabajo a distancia produzca suficientes condiciones de trabajo, dando como resultado un trabajo de alta calidad (Gareca & Vera, 2007). Debido a esto se hace necesario conocer los factores físicos y mentales que han afectado a los colaboradores y las herramientas brindadas por la empresa para su abordaje.

El instrumento de recolección fue sometido a una validación por medio de una consulta a seis (6) expertos (Ver Apéndice B. Validadores de la encuesta) a través de reuniones concertadas vía Google Meet, cuyas áreas de especialidad van desde Mercadeo, Ingeniería de sistemas, Psicología, Bioética, Ciencias empresariales, Género y políticas de igualdad, en donde su aporte contribuyó a tener un enfoque global que permitió obtener la mayor cantidad de información de acuerdo al objetivo planteado. Finalmente, la Dirección de Gestión Humana Unab, revisó y aprobó el instrumento final con el cual se hizo una prueba piloto con colaboradores a fin de consultar tiempos de diligenciamiento y validación de preguntas y afirmaciones.

El trabajo de campo por motivo de la Covid-19 no se realizó de manera presencial porque aun estamos trabajando bajo la modalidad desde casa, por lo cual se envió por correo electrónico institucional UNAB.

7.3 Población y Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014), establecen que la población es: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174). En este sentido el universo de este Proyecto de Investigación es la UNAB, de ellos la población son los colaboradores con hijos en edad escolar, donde la población en estudio es finita y tiene características muy comunes, y es que según Ramírez (1999) citado en (Wozna, 2021), “una

población finita es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total” (p. 139).

Tabla 4 Cálculo Muestra.

Para determinar el tamaño de la muestra		
N	Tamaño de la población	272
Z	Nivel de confianza (Distribución normal)	1,95
P	Probabilidad de tener hijos	50%
1-P	Probabilidad de no tener hijos	50%
E	margen de error	5%
N	Tamaño de la muestra	160

Fuente: Elaboración Propia

La población es la comunidad UNAB que está integrada por empleados con hijos en edad escolar que incluyen a docentes de planta, catedra y administrativos, de los cuales el 54% son mujeres y el 46% hombres con 346 hijos en edad escolar según datos del sistema Sara de Gestión Humana de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, a corte de mayo de 2021. (Ver Apéndice C. Base de datos de los empleados con hijos)

El cálculo de la muestra se realizó sobre una población finita de colaboradores con hijos en edad escolar de la Universidad Autónoma de Bucaramanga. Ver Tabla 5

Tabla 5. Estratificación de la población objeto del estudio

TIPO	SEXO	CANTIDAD EMPLEADO	RANGOS edad hijo			
			1 a 4	5 a 10	11 a 14	Total
ADMINISTRATIVO	F	78	11	50	32	93
	M	39	8	29	15	52
Subtotal		117	19	79	47	145
DOCENTE CATEDRA	F	25	4	17	12	33
	M	30	7	17	15	39
Subtotal		55	11	34	27	72
DOCENTE PLANTA	F	43	9	24	23	56
	M	57	13	45	15	73
Subtotal		100	22	69	38	129
Total		272	52	182	112	346

Fuente: Gestión Humana UNAB, tabla elaboración propia

7.4 Aspectos Éticos

La recolección de información se realizó conforme a las normativas vigentes en términos de manejo lo previsto por la Constitución Política de Colombia, la Ley 1581 de 2012 se tiene una obligación principal y la toma de precauciones razonables para proteger la información confidencial obtenida a través o almacenada en cualquier medio, Decretos Reglamentarios 1377 de 2013, 886 de 2014 y el Decreto Único Reglamentario 1074 de 2015. Así mismo se consideró la Política de Privacidad de la Información y consentimiento informado de participación en la investigación, de acuerdo a lo establecido por el Comité Institucional de Ética para la Investigación, CIEI – UNAB, aclarando en el misma que al responder estas preguntas no le hará incurrir en ningún costo, ni recibirán ninguna bonificación económica por ello, el beneficio es aportar en un ejercicio académico aplicado que pueda llegar a ser presentado a la Dirección Universitaria como un diagnóstico inicial correspondiente a la muestra.

Del mismo modo y de acuerdo con la declaración de Helsinki y los principios éticos y el código de conducta de la American Psychological Association (2003), todos los participantes tienen los siguientes derechos:

- Estar informados del propósito de la investigación, el uso que se hará de los resultados y las consecuencias que este estudio pueda incidir en sus vidas. Por tal motivo es importante el consentimiento informado de la persona o personas que usan un lenguaje que sea razonablemente comprensible para esa persona o las personas. Para las personas que son legalmente incapaces de dar su consentimiento informado, los psicólogos, sin embargo (1) brindan una explicación apropiada, (2) buscan el consentimiento del individuo, (3) consideran las preferencias y los mejores intereses de dichas personas, y (4) obtienen permiso de una persona legalmente autorizada, si dicho consentimiento sustituto está

permitido o requerido por la ley. Cuando la ley no permite o exige el consentimiento de una persona legalmente autorizada.

- Negarse a participar del estudio, así como también abandonarlo en cualquier momento que así lo considere conveniente o la negación de proporcionar información.

8 Resultados

8.1 Resultados Objetivo Especifico 1

El propósito de este capítulo es mostrar según con los objetivos propuestos de la investigación, la información encontrada en las diferentes fuentes primarias y secundarias. Por ello, cuando nos planteamos la pregunta ¿Cuáles son los programas de beneficios sociales y de bienestar pertinentes en medio de una pandemia? Se estableció el primer objetivo Describir las tendencias en bienestar con base en fuentes primarias y secundarias, que permitan la identificación de referentes de bienestar social en empleados.

El primer aspecto para investigar son los beneficios sociales establecidos en la Universidad Autónoma de Bucaramanga para sus colaboradores, (Ver Apéndice F. Beneficios sociales de la Universidad) y en segundo aspecto la identificación de referentes de bienestar social en empleados.

8.1.1 *Tendencias de Bienestar Social en Empleados*

Hoy en día las organizaciones y los trabajadores son conscientes de la importancia del dominio de la salud para lograr un buen equilibrio entre la vida laboral y personal. La salud es un dominio fundamental en la dinámica de conciliación de la vida personal y laboral que es tan importante como el dominio familiar, si no más. Por lo tanto, las organizaciones y los profesionales deben considerar el dominio de la salud además del dominio de la familia al investigar el equilibrio entre la vida laboral y personal (Gagnano et al., 2020). Como se ha venido mencionando, hablar de salud no es solo lo relacionado con afecciones físicas sino el bienestar pleno del individuo.

En este sentido, poder realizar una correcta promoción, gestión y mejora del bienestar laboral es fundamental para mantener la salud de los trabajadores y, por lo tanto, de las

organizaciones. La nueva normalidad originada por la pandemia del COVID-19 ha ocasionado alteraciones en los hábitos y las formas de trabajo, esta época de crisis sanitaria ha generado modificaciones en los estilos de vida. Así mismo, la cuarentena y el aislamiento han producido cambios en la salud física, mental y emocional de muchas personas entre estas las de los trabajadores. Es por esto por lo que diversas empresas han implementado programas de bienestar que involucran no sólo a los empleados, sino también a sus familias.

En ese orden de ideas, luego de realizar una revisión exhaustiva de fuentes primarias y secundarias de información se pudieron establecer cuáles son las tendencias o prácticas de bienestar social desarrolladas en las organizaciones en pro de sus empleados.

Tabla 6. Tendencia de Bienestar implementadas en las Organizaciones

Tendencia	Descripción
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar pasos estratégicos relacionados con la tecnología y el equilibrio de la vida y el trabajo para apoyar la mejora de la motivación y el desempeño de los empleados (Wolor et al., 2020) (Holcim, 2020) (Compensar, 2021) • Oferta de cursos como cocina saludable, fotografía, dibujo, gestión del tiempo, etc. (Silva, 2020). • Aplicación y portales en línea con seminarios en línea y cursos interactivos sobre salud mental, física y financiera de un experto de bienestar famoso (JLL, 2020) • Desarrollo de Carrera (Badillo & Grajales, 2021) • Programa “Tu BienEstar nos inspira”, que busca atraer, retener, motivar y desarrollar el mejor talento, se incluyen estrategias de mentoring (desarrollo de habilidades de liderazgo); coaching (fortalecimiento del desempeño de líderes); formación constante (liderazgo, comercial, técnico, H&S, procesos administrativos/corporativos) (Holcim, 2020) • El fortalecimiento de la estrategia virtual de formación, generando a través de su Universidad Corporativa experiencias de aprendizaje alineadas con las nuevas habilidades requeridas

	para afrontar los desafíos que trajo consigo la pandemia (Compensar, 2021)
Programas de apoyo Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de psicólogos que ayuden a formar las habilidades y destrezas correspondientes (Tkalych et al., 2020) (Smith et al., 2020) (HSRT, 2021) (Fundación Chile Unido, 2020) • Programa Cuida tu mente, sana tu vida: Busca mantener la salud mental de los colaboradores, invertir tiempo en ella y buscar ayuda en caso de necesitarlo (UniLibre, 2021). • Seminarios web que abordan hacer frente a los desafíos actuales y acceso gratuito a la aplicación de meditación Headspace (JLL, 2020). • Talleres en inteligencia emocional y Charlas en salud mental y emocional (Registraduría Nacional, 2021) (Fundación Chile Unido, 2020) (SENA, 2021)
Juegos en línea	<ul style="list-style-type: none"> • Se establece como una estrategia para mantener equilibrio ocupacional (Amin et al., 2020) • Espacio con juegos digitales, donde además pueden retar a compañeros a participar en torneos de videojuegos (Silva, 2020).
Programas Artísticos- Culturales	<ul style="list-style-type: none"> • Mi Casa Tiene Talento: una iniciativa para conocer los talentos de los empleados y sus familias con diferentes representaciones artísticas como danza, canto, pintura, dibujo, escultura y fotografía (Silva, 2020). • Talleres virtuales en diferentes modalidades artísticas, culturales y manualidades (UniLibre, 2021).
Programas Deportivos- Recreativos	<ul style="list-style-type: none"> • Clases Virtuales de Actividad Física y autocuidado (UniLibre, 2021) (Fundación Chile Unido, 2020) • Clases virtuales de Body Combat, Pilates, Full Box, entre otras disciplinas, para ejercitar el cuerpo y mejorar el estado físico y anímico (Silva, 2020) (UniLibre, 2021). • Entrenamientos deportivos (Mineducación, 2021) (HSRT, 2021) (Badillo & Grajales, 2021). • Promover actividades recreativas (ESAN, 2020)
Programas de Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de Alimentación saludable (Mineducación, 2021) (Holcim, 2020)

	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Salud Integral: medicinas empresariales y promoción y prevención, que influirán en la calidad de vida laboral (Mineducación, 2021) (HSRT, 2021). • Programas de salud ocupacional (Badillo & Grajales, 2021) • Seguimiento constante del estado de salud de sus colaboradores (Holcim, 2020) (Compensar, 2021)
Programas Familiares	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios de formación a los colaboradores y sus familias: BBVA realizó una serie de talleres de metodologías ‘Agile’ para niños y adolescentes, quienes en compañía de sus padres aprendieron sobre estas nuevas metodologías de trabajo. Estos talleres buscan involucrar el valor de la familia y aprender (Silva, 2020). • Actividades Familiares: Tiene como objeto integrar al servidor y su núcleo familiar en fechas especiales (Mineducación, 2021). • Establecer un fondo de ayuda para ayudar a quienes necesitan apoyo adicional, como las personas cuyos familiares contrataron COVID-19 (JLL, 2020). • Alentar a los padres que trabajan de forma remota a tomar un papel activo en el aprendizaje de sus hijos, ofreciendo a los empleados acceso a recursos en línea que incluyen actividades semanales de alfabetización enseñadas por líderes educativos (JLL, 2020). • Organizar "Family Fun Fridays" para empleados con niños, con música y espectáculos de magia o celebrar un desfile de mascotas virtuales (JLL, 2020) • Auxilio Educativo: Está orientado a facilitar el pago por concepto de matrícula o de pensión o pago de útiles escolares en estudios académicos de los hijos y/o hijastros menores de veinticinco (25) años (SENA, 2021) • Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia (SENA, 2021)
Programas Organizativos	<ul style="list-style-type: none"> • Banco de Experiencias: está enfocada a recibir un incentivo por cada una de las actividades que el área de Talento Humano desarrolle y asimismo este incentivo redimirlo en actividades alineadas con la caja de compensación familiar y actividades adicionales a través de otros servicios (Mineducación, 2021) • Otorgar los incentivos por el nivel de excelencia de los empleados (Veeduría Distrital, 2020) (SENA, 2021)

	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar a la mayoría de sus trabajadores el equivalente a un pago de dos semanas para cubrir los costos resultantes de tener que trabajar desde casa (JLL, 2020). • Taller de lego sobre orientación al logro, trabajo en equipo, comunicación asertiva y resolución de conflictos (Registraduría Nacional, 2021). • Las encuestas pueden ser una herramienta efectiva para monitorear el bienestar, Los resultados ofrecen a la compañía dar forma a su plan de apoyo, desde proporcionar estipendios para cuidado de niños hasta acceso gratuito a aplicaciones de meditación (JLL, 2020) (Fundación Chile Unido, 2020). • Programa preparación para el retiro: este programa está diseñado para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión (HSRT, 2021) • Incentivar reuniones a través de los canales digitales donde puedan contar experiencias, proponer juegos o ver películas y series como equipo (ESAN, 2020). • Infraestructura de bienestar, Inversión constante en el mantenimiento, actualización y desarrollo de entornos laborales óptimos que cuiden la salud de los colaboradores (Holcim, 2020) • Las empresas deben ampliar las posibilidades de trabajo remoto y ofrecer contratos estrictos bajo los cuales se permite trabajo remoto. Deben restringir al mínimo el trabajo remoto fuera del horario laboral contratado o establecer horarios flexibles de trabajo (Bellmann & Hübler, 2020) (VISTAGE, 2021). • Un cuestionario semanal de oficina, un “café virtual” (una pausa de 15 minutos en la que charlar sobre cualquier tema que no sea el trabajo) (VISTAGE, 2021)
--	---

Fuente: Elaboración Propia

De Igual manera para brindar un aporte a la investigación se indagó sobre el equilibrio vida trabajo en tiempos de pandemia y donde se establecen diferentes pautas para lograr este fin:

- Las mujeres en mayor proporción soportan la carga del trabajo doméstico, el cuidado de los niños, el trabajo emocional y el trabajo mental doméstico. Es por

esto por lo que se hace necesario y esencial centrarse en la división del trabajo por género dentro del hogar (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2021) (Nwagbara, 2020) (Smith et al., 2020)

- Las empresas no deben hacer que los tiempos sean demasiado ajustados para que los empleados puedan manejar las tareas dentro del plazo prescrito sin generar tensión en el trabajo (Bellmann & Hübler, 2020).
- El manejo del estrés tiene un impacto clave en la salud y el bienestar, y es importante incorporar estrategias de afrontamiento saludables como ejercicio regular, respiración profunda, yoga o meditación en las rutinas diarias para disminuir el estrés y mejorar el estado de ánimo (Amin et al., 2020).
- El sueño adecuado es importante para el bienestar psicológico y el funcionamiento físico. La optimización de los ritmos circadianos y la gestión del ciclo de sueño-vigilia contribuyen a mejorar los niveles de energía (Amin et al., 2020).
- Un buen apoyo social y emocional pueden ser factores de protección para mantener la buena salud de una persona. Además, las relaciones positivas y el apoyo social predicen la satisfacción vital (Amin et al., 2020).
- Organizar el tiempo y la energía para alcanzar las metas personales (Amin et al., 2020).
- El optimismo es un factor determinante en la influencia de equilibrio entre la vida laboral y personal, y en la satisfacción con la vida y el trabajo (Bouzari & Karatepe, 2020) (Smith et al., 2020).

- Equilibrar tiempo, esfuerzos y deberes; integración del dominio ocupacional y la intimidad con los demás; y el enfoque en uno mismo, lo que significa centrarse en la propia autoestima, aspiraciones y autoimagen (Malik & Allam, 2021).

8.2 Resultados Objetivo Especifico 2 y 3

Los resultados del trabajo de campo que se desarrolló entre el 18 de junio y el 1 de julio de 2021 utilizando la herramienta distribuida mediante la opción online de Google Formularios. Se logró la participación de 141 colaboradores UNAB. El Apéndice H Resultados de la encuesta contiene la información completa en una base de datos con todas las respuestas que sirvieron de insumo para este análisis que se presenta en cuatro apartados de este capítulo de resultados, que sigue la estructura de variables que se describen con dimensiones.

El primer apartado de resultados describe demográficamente a la muestra de colaboradores que respondieron la encuesta; el segundo, los aspectos que tienen que ver con el balance vida – trabajo; el tercero el tránsito de adaptación ocupacional a la nueva modalidad de trabajo desde casa y finalmente se analiza la seguridad y salud en el trabajo también en el ámbito de trabajo desde casa.

La caracterización de la muestra se explica con las dimensiones de social demográfico que tienen 9 indicadores y el rango de edad con 3 indicadores. Con base en la información demográfica, el análisis tiene el punto de partida y permite hacer los cruces y validaciones de las respuestas para llegar a conclusiones que aportan al logro del objetivo del proyecto de investigación. En la Tabla 7 se describe la composición de variable.

Tabla 7. Instrumento de Recolección de Datos -Social Demográfica

Variable	Dimensión	Indicador	Alcance
Caracterización Comunidad UNAB	Social-Demográfica	1. Número de Hijos	Perfilar la población objeto de estudio con fines de documentación institucional y de análisis correlacional para la investigación.
		2. Rol y Vinculación	
		3. Estado Civil	
		4. Rango edad	
		5. Genero	
		6. Habitabilidad	
		7. Fertilidad	
		8. Edad hijos	
		9. Dinámica familiar	
Segmentación del Grupo Objetivo	Rango de Edad	Menos de 1 año	Identificar la composición etaria para analizar la incidencia en el colaborador y potenciar los programas bienestar social.
		1 < 4 años	
		5 < 10 años	
		10 < 15 años	
		Mayores 15 años	

Fuente: Elaboración Propia

8.2.1 *Análisis de Resultados de la Encuesta a Colaboradores*

8.2.1.1 Variables Demográficas

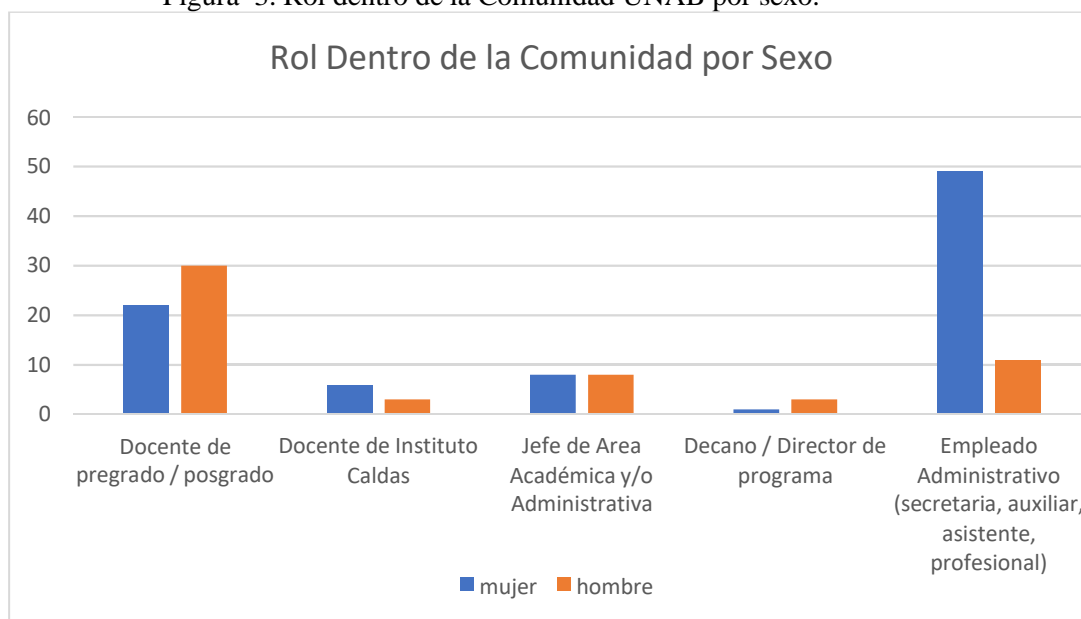
Sobre los aspectos demográficos de la muestra se tienen los siguientes hallazgos:

- De los 141 colaboradores UNAB, el 62% son mujeres y el 38 % son hombres, tendencia que se mantienen a nivel institucional o de la población organizacional. Es decir, son más mujeres que hombres, en la Universidad con corte a junio 30 de 2021 hay 685 mujeres y 607 hombres. Esto es relevante, dado que según la literatura el bienestar de una familia está en titularidad de las mujeres.
- El 46% de los encuestados corresponde a personal docente en cualquiera de sus vinculaciones, catedra, tiempo completo y medio tiempo y el 54% son empleados administrativos, esto implica, que los programas de bienestar deben orientarse siempre de manera equilibrada a las dos actividades principales de la Universidad, la academia y

la organización empresarial, que da soporte a todo la dinámica de clases y de quienes administran la academia

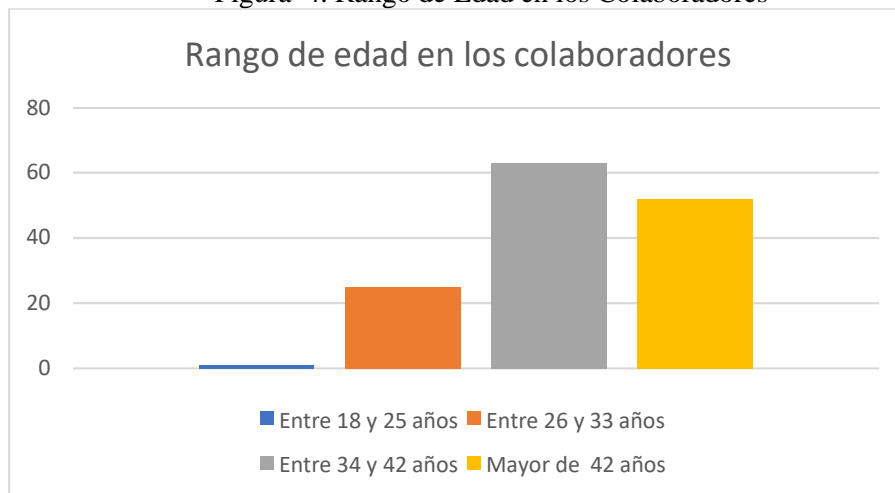
- Al analizar las respuestas de los colaboradores UNAB con hijos en edad escolar, se identifica que están inmersos en ambientes académicos, es decir requieren estar actualizadas en tendencias en programas de bienestar para apoyar un buen servicio a la comunidad académica. Ver Figura 3

Figura 3. Rol dentro de la Comunidad UNAB por sexo.



La muestra se caracteriza por estar en un rango de edad entre 34 y 42 años y mayores de 42 años, es decir, se encuentran en etapa fértil, podrían llegar a tener más hijos y la mayoría tiene establecido su hogar, por lo cual las actividades de bienestar siempre deben enmarcarse en la dinámica familiar y a los estilos de vida de los colaboradores UNAB. Ver Figura 4.

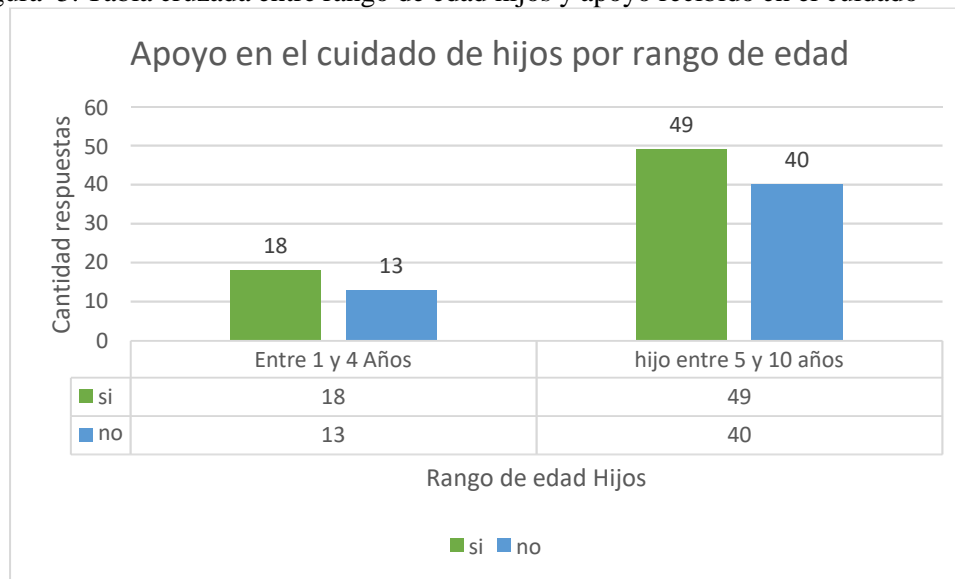
Figura 4. Rango de Edad en los Colaboradores



- Frente al estado civil, la gran mayoría de las personas, el 78% contestaron que están casados, por tal motivo se ratifica que los programas de bienestar deben ser extensivos al núcleo familiar y se corrobora con la pregunta relacionada, con quién vive se concluye que el 92% lo hace con su familia.
- Sobre la caracterización de las edades de los hijos de los colaboradores UNAB, indicador que es muy importante por las implicaciones de cuidado y supervisión de tareas y proceso formativo. El 63% se encuentra entre 1 a 10 años, esta población escolar son los niños son absolutamente dependientes de un adulto o de un cuidador; adicionalmente el 50% de los colaboradores UNAB tienen 2 hijos en este rango de edad, lo cual duplica la necesidad de supervisión de estos niños, es decir estos colaboradores durante la emergencia sanitaria vieron modificado su rol de padres de forma súbita.
- En la Figura 5 se evidencia una tabla cruzada del apoyo recibido por los colaboradores para el cuidado de los niños dependiendo del rango de edad, donde el 44% de los colaboradores UNAB con hijos en este rango de edades no reciben apoyo en el cuidado de sus hijos

durante su tiempo de trabajo desde casa, lo que genera un mayor esfuerzo por parte de los colaboradores.

Figura 5. Tabla cruzada entre rango de edad hijos y apoyo recibido en el cuidado



A manera de conclusión de la caracterización demográfica, la variable aporta información valiosa para enriquecer el análisis tendiente a proponer programas con visión de interseccionalidad.

8.2.1.2 Variable Balance Vida-Trabajo

Continuando con el análisis de trabajo de campo de las 141 encuestas aplicadas a los colaboradores Unab con hijos en edad escolar, la dimensión Balance Vida - Trabajo que se describe en la Tabla 8.

Tabla 8. Instrumento de Recolección de Datos - Balance Vida trabajo

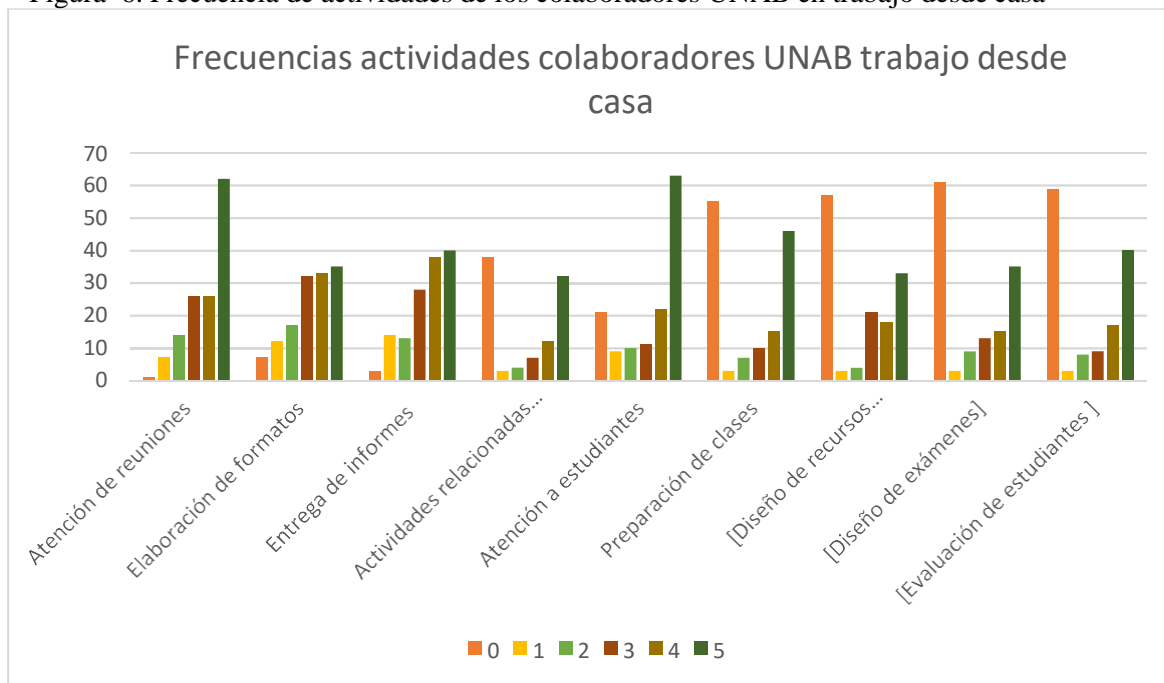
Variable	Dimensión	Indicador	Alcance
Balance Vida Trabajo	física	10. Peso y # de Actividades laborales	Determinar las necesidades de acciones de bienestar para colaboradores UNAB con hijos en edad escolar con trabajo desde casa, que tienen relación directa con actividades tangibles.
		11. Frecuencia	
		12. Servicios médicos	
		14. actividades físicas	
		15 y 16 consumo productos	
		17. alteraciones sueño 21. Horarios de descanso	

	Social o Sociopolítica	18. Identificación con afirmaciones	Identificar las tendencias de bienestar realizadas durante el primer año de pandemia
		19. flexibilidad	
20. actividades familiares			
22. apoyo cuidado hijos 23. Rol Cuidador hijos 25. Pareja trabajo remoto 26 y 27. Distribución en tareas domesticas			
Emocional afectivas	24. calidad de vida 13. Emociones en trabajo desde casa	Evaluar la frecuencia de las emociones que han experimentado los colaboradores UNAB con hijos en edad escolar en la modalidad de trabajo desde casa.	
Hipótesis	La mayoría de las necesidades y expectativas de los colaboradores UNAB con hijos en edad escolar son altas, dado que el trabajo desde casa incrementó la exigencia, la dedicación y el esfuerzo para desempeñar las actividades laborales.		

Fuente: Elaboración Propia

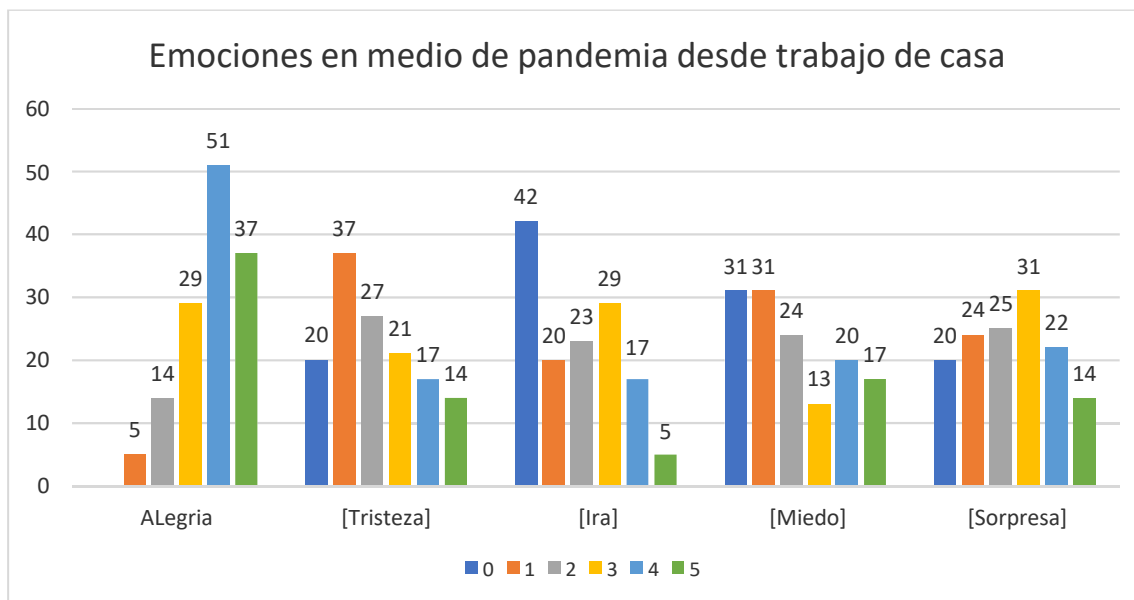
- Los colaboradores UNAB tanto los del área administrativa como los académicos o docentes, manifiestan que las actividades laborales desde casa son más exigentes y esta exigencia está relacionada con la atención de reuniones de manera virtual y la atención de estudiantes. Ver Figura 6.

Figura 6. Frecuencia de actividades de los colaboradores UNAB en trabajo desde casa



- El colaborador UNAB no considera como parte del bienestar los aspectos relacionados con los temas psicológicos o emocionales porque las consultas que predominan están relacionadas con temas de salud física.
- Al preguntar acerca de las emociones experimentadas por los colaboradores con trabajo desde casa, la frecuencia de las respuestas en el número 4 y 5 de la alegría permite determinar que el trabajo desde casa no afectó en términos de tristeza, ira, miedo o sorpresa, es decir en términos generales, las personas están felices de trabajar desde su casa.
- La emoción que definitivamente caracteriza el trabajo desde casa es la alegría y se puede inferir que, en medio de una contingencia tan compleja de salud pública global, la gente valora estar en casa con los suyos, seguida del miedo y la sorpresa que está muy de la mano de la incertidumbre que tiene una situación sin antecedentes en este siglo. Ver Figura 7.

Figura 7. Emociones en medio de pandemia trabajo desde casa

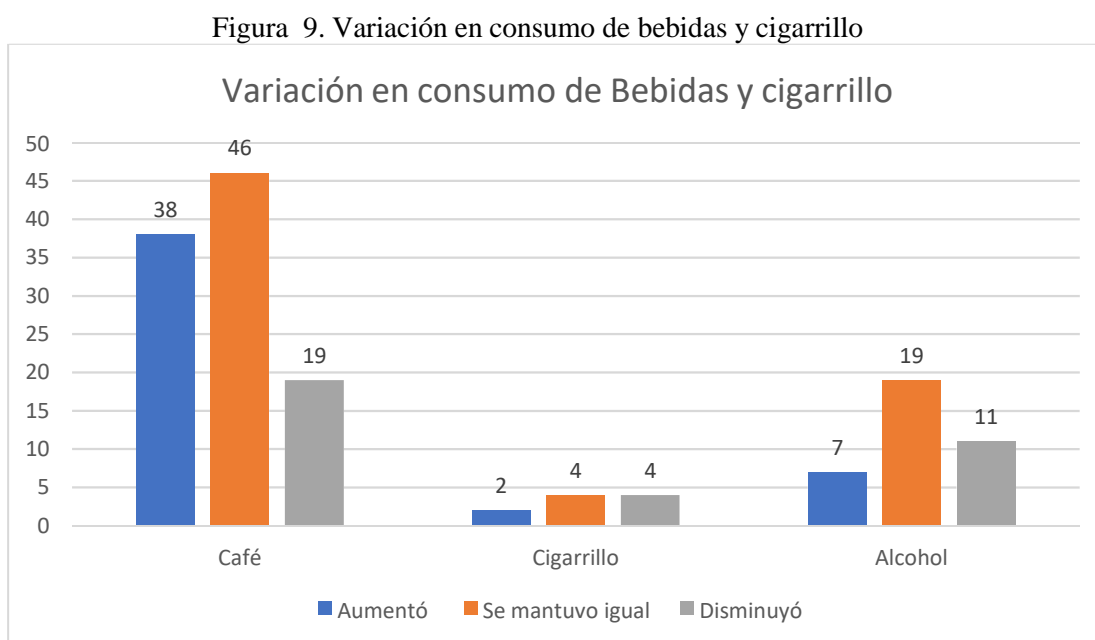


- Teniendo las frecuencias más altas de actividad física en “Nunca”, seguidas con más puntuación por “Esporádicamente”, en general los colaboradores UNAB con hijos en edad escolar son una población sedentaria, donde se podría inferir que la actividad que realizan los fines de semana es caminar. (Ver Figura 8)

Figura 8. Frecuencia de actividades físicas



- Con respecto al consumo de bebidas como café y alcohol y cigarrillo, como se muestra en la Figura 9 durante el trabajo desde casa el consumo de café se mantuvo igual, sin embargo, es importante incorporar programas sobre hábitos saludables.

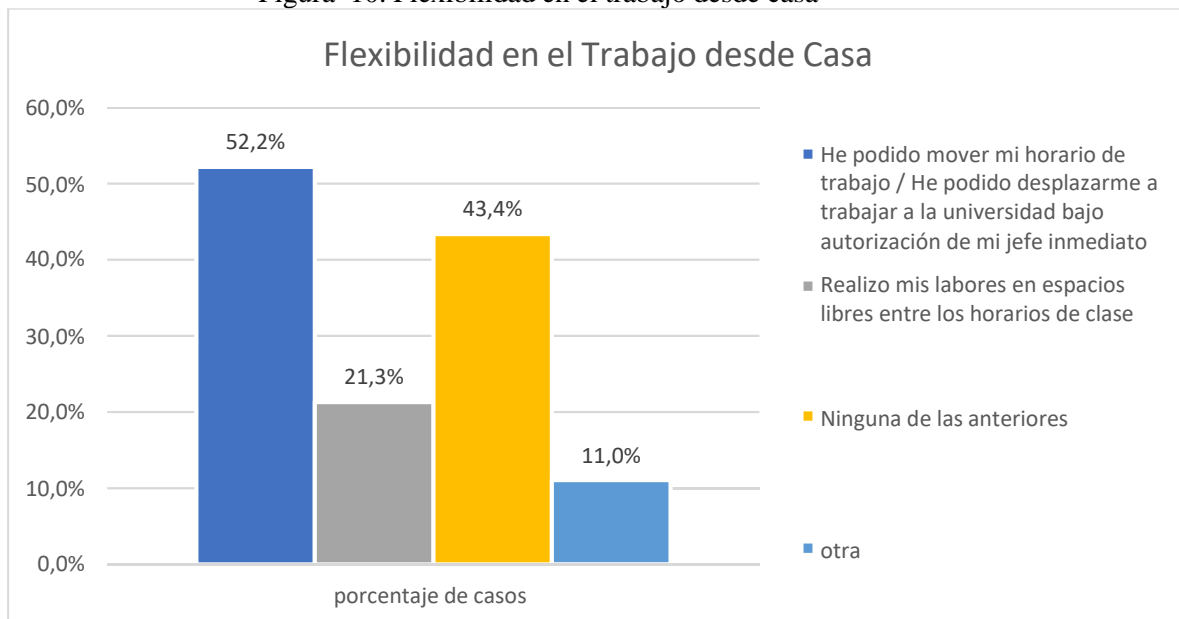


- Un 54% de las personas que diligenciaron la encuesta manifiestan que han experimentado alteraciones de sueño, que podría ser resultado de los cambios que tuvieron que realizar en sus actividades laborales y de cuidado de hijos, adicional al estilo de vida con poca actividad física que pueda generar un balance en su bienestar físico y mental y aumentar su productividad en el día. (Ver Tabla 1 en Apéndice I pregunta 17).
- La percepción obtenida por parte de los colaboradores a la pregunta sobre afirmaciones de la experiencia del trabajo desde casa muestra que el grupo está segmentado en dos componentes, los que ven de forma positiva la nueva dinámica de trabajo desde casa que

les permite compartir con su familia e hijos y la flexibilidad en el horario y los que consideran que esta nueva realidad ha representado un reto y requerido muchos esfuerzos

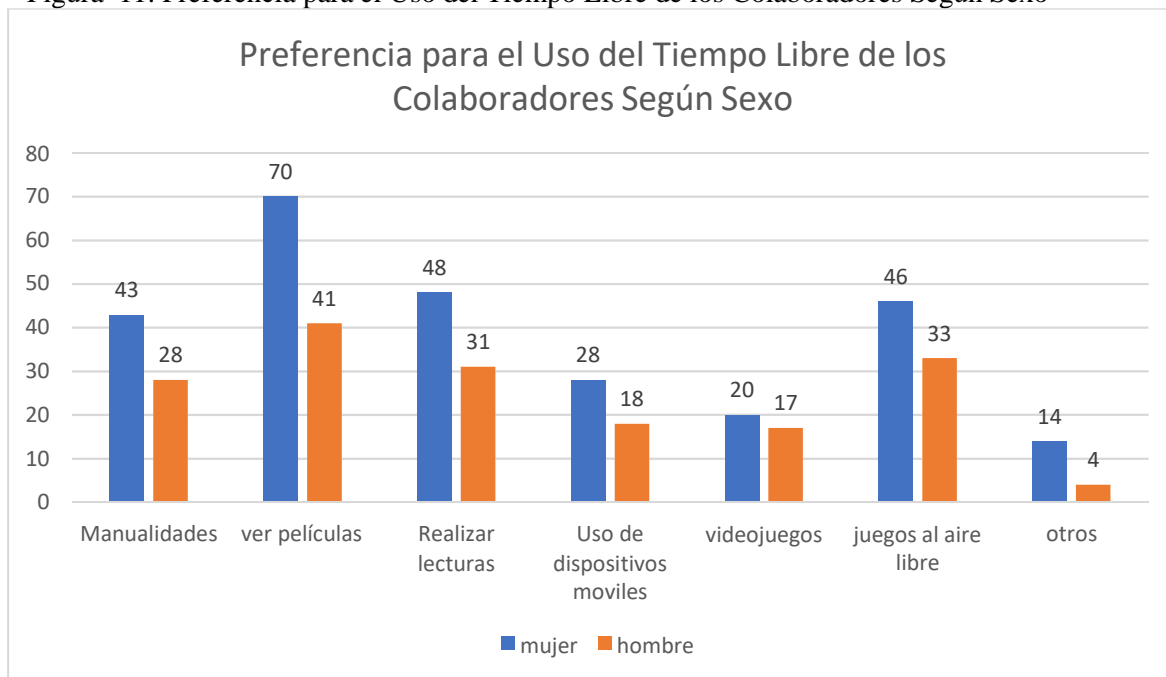
- También se observa que estas percepciones están relacionadas con las edades de los colaboradores, en donde quienes consideran que están teniendo mayores retos y sobrecarga de actividades son las personas mayores de 42 años, que tuvieron que migrar a uso de tecnologías y herramientas para sus actividades de forma remota en las que no tenían la experiencia y quienes ven de forma positiva esta nueva realidad se encuentran en el rango de edades de 26 y 33, quienes valoran la flexibilidad en los horarios y la oportunidad de compartir con su familia. Ver tabla 2 en Apéndices
- Respecto a la flexibilidad recibida por parte de los jefes durante el trabajo desde casa, el 52% de los colaboradores manifiestan que han recibido flexibilidad a través de la posibilidad de mover sus horarios de trabajo y desplazarse a trabajar a la universidad cuando lo han requerido. Los que no han obtenido flexibilidad ha sido por cumplimiento de programación de calendarios académicos. Esto implica que requiere establecerse otras medidas que estén orientadas a facilitar el balance entre las actividades laborales y las familiares durante el trabajo desde casa, tal como la posibilidad de permitir que las reuniones virtuales sean grabadas para que las personas que no puedan asistir tengan la posibilidad de actualizarse posteriormente, Ver Figura 10.

Figura 10. Flexibilidad en el trabajo desde casa



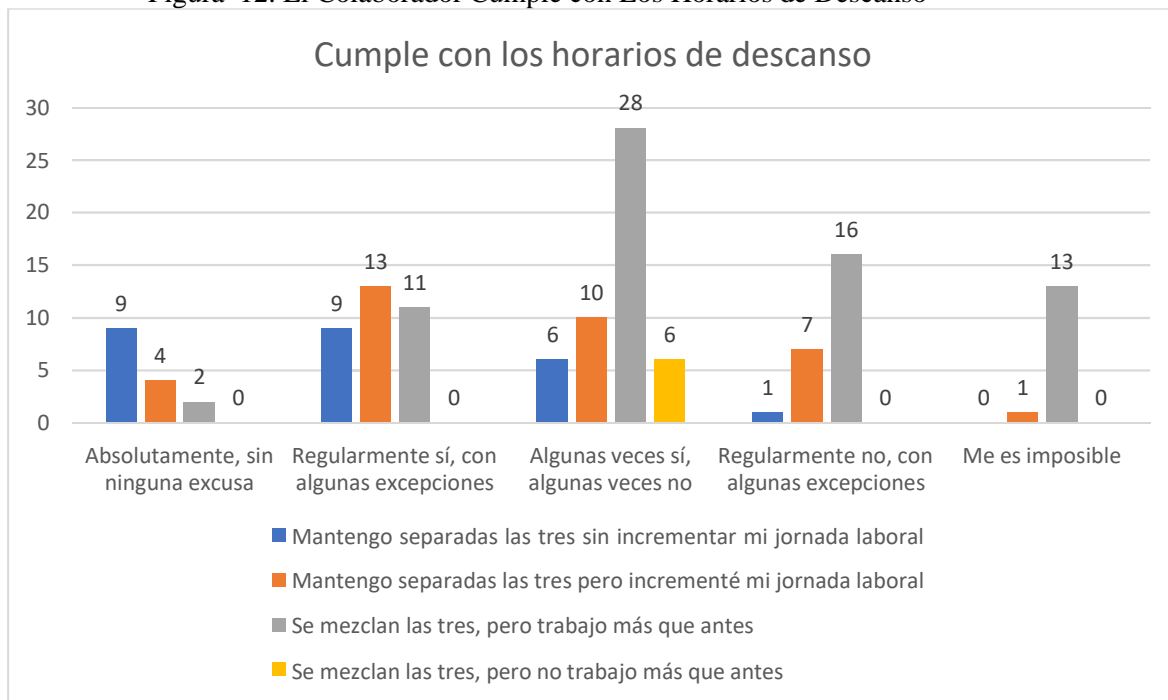
- Durante el trabajo desde casa los colaboradores han compartido con sus hijos actividades en su mayoría al interior del hogar y se relaciona con las medidas de aislamiento establecidas por el gobierno, por tal motivo los programas de bienestar deben estar enfocados a actividades que integren al núcleo familiar y que no incorporen actividades de uso de las herramientas tecnológicas, tales como armar rompecabezas, juegos de mesa, cocinar, patinaje. Ver figura 11.

Figura 11. Preferencia para el Uso del Tiempo Libre de los Colaboradores Según Sexo



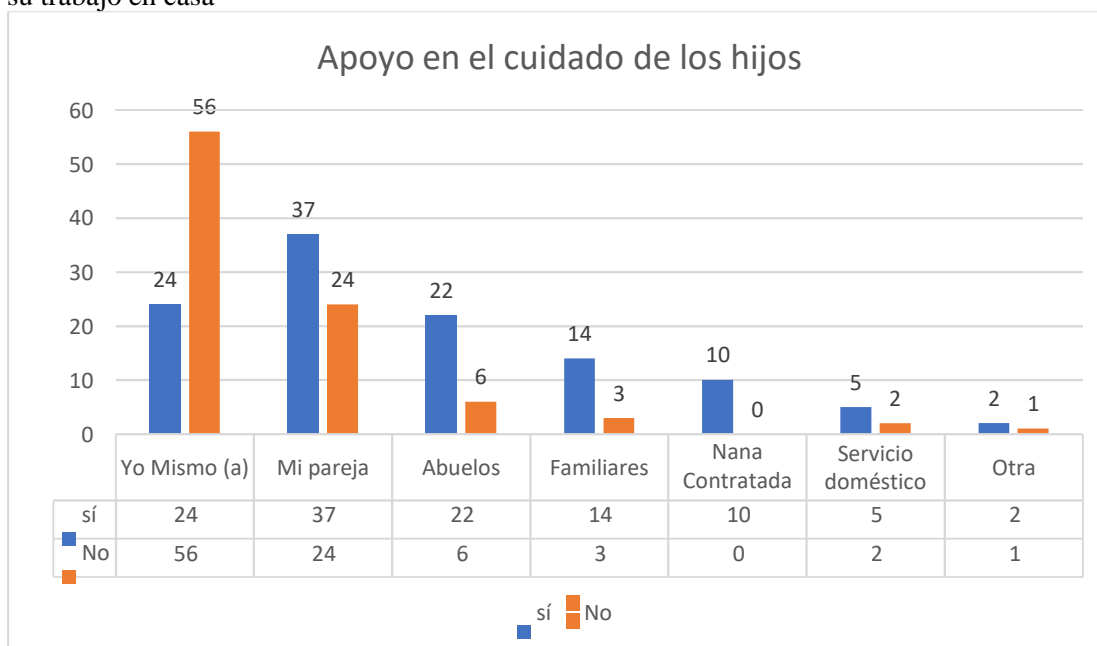
- Las actividades laborales desde casa son más exigentes y no se está logrando cumplir con los horarios de descanso, sumado a que se están mezclando la vida laboral y familiar haciendo que se incremente su horario de trabajo. Es una necesidad establecer programas de bienestar que concienticen a los empleados de la importancia de hacer pausas y tomar descansos con el ánimo de que no se vea afectado su bienestar y productividad. Ver Figura 12 se muestra y Ver Tabla 2 en Apéndice I.

Figura 12. El Colaborador Cumple con Los Horarios de Descanso



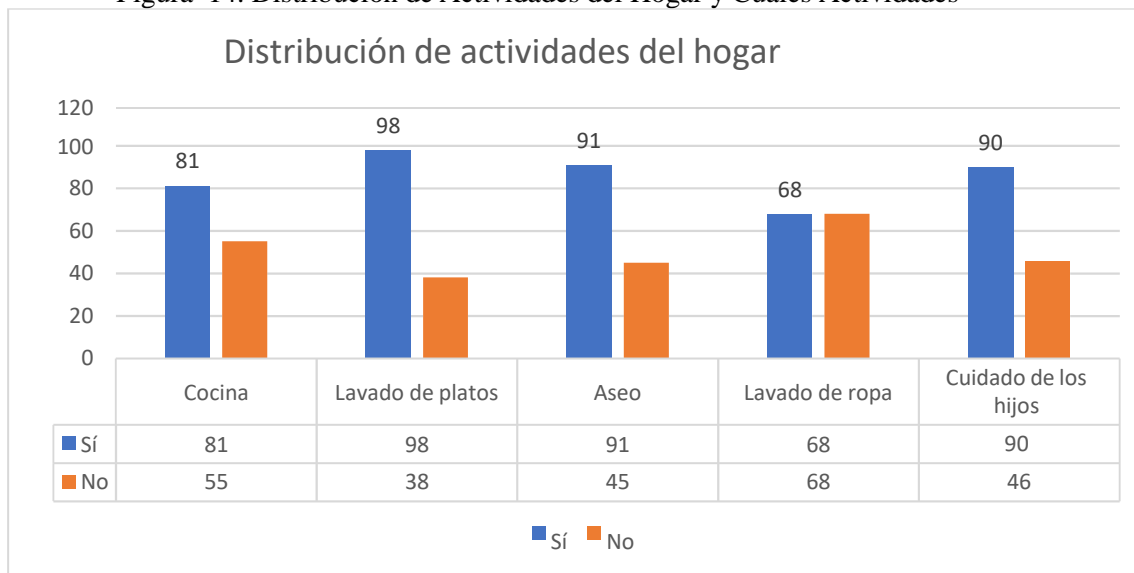
- El 44% de los colaboradores con hijos en etapa escolar respondió que no recibe apoyo en el cuidado de sus hijos durante el trabajo desde casa, lo que evidencia que los colaboradores están haciendo un gran esfuerzo de su parte para atender las actividades laborales y familiares, así como el compromiso de su parte para cumplir con los objetivos de la Institución. Ver Figura 13.

Figura 13. Cruce de variables Recibe apoyo en el cuidado de sus hijos y quién asume el rol de cuidador durante su trabajo en casa



- Al indagar si sus parejas están realizando trabajo desde casa, el 78% de los colaboradores contestaron que no; Aunque el hecho de realizar actividades de trabajo desde casa ha generado un mayor esfuerzo, se observa que el 73% de los encuestados tuvieron necesidad de producir un cambio en la dinámica familiar a través de la distribución de las actividades del hogar, en donde el mayor apoyo se visualiza en el lavado de platos, aseo y cuidado de hijos, motivando y fortaleciendo la unión familiar en una época de emergencia sanitaria jamás vivida. Esta dinámica confirma la necesidad de que los planes de beneficios sean ampliados al núcleo familiar. Ver Figura 14

Figura 14. Distribución de Actividades del Hogar y Cuales Actividades



De este apartado de balance vida – trabajo se evidencia que los colaboradores están realizando un gran esfuerzo por cumplir con sus deberes laborales y familiares y de asumir los retos que implicó adaptar su vida laboral en sus hogares. Es importante proponer programas de bienestar orientados a fortalecer la inteligencia emocional, que sirva de soporte para continuar afrontando los desafíos que se puedan presentar durante el trabajo desde casa.

8.2.1.3 Variable Transición y Adaptación Ocupacional

La dimensión Transición y adaptación ocupacional es la siguiente a analizar de la encuesta aplicada a 141 colaboradores UNAB con hijos en edad escolar y se describe en la Tabla 9 a continuación:

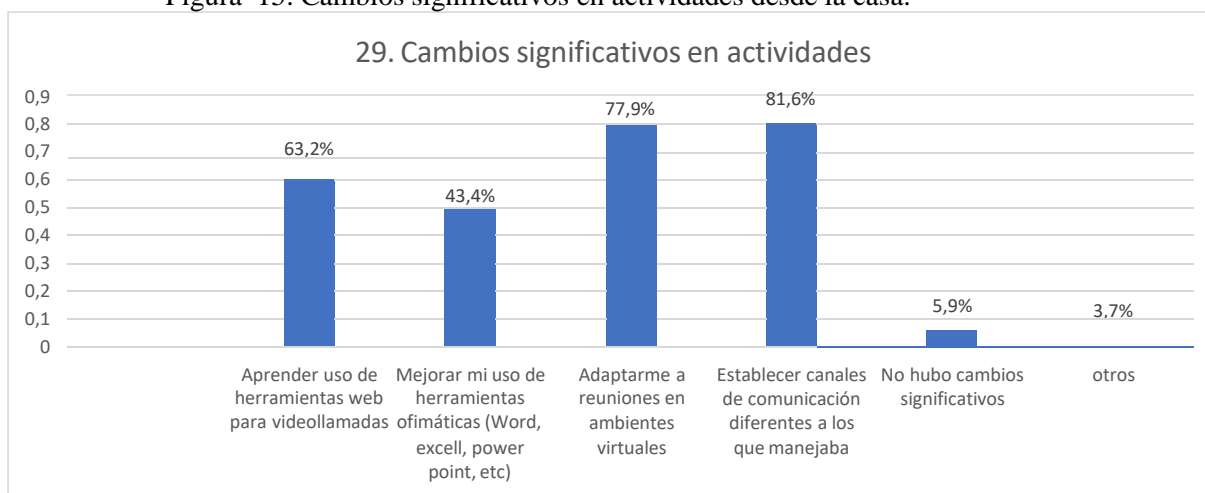
Tabla 9. Instrumento de Recolección de Datos - Transito y adaptación ocupacional

Variable	Dimensión	Indicador	Alcance
Tránsito y adaptación ocupacional	Cognitiva	28. Protocolos nueva modalidad de trabajo	Describir si las herramientas tecnológicas propias con que contaba el colaborador han sido adecuadas para el cumplimiento de las labores en su trabajo desde casa.
		29. Cambios significativos	
		30. 31. y 32. Servicios, conectividad y equipos	
		33. Habilidades herramientas eventos videollamadas	
		34. Habilidades Uso plataformas institucionales	
		35. Habilidades herramientas informes	
	36. Habilidades herramientas clases virtuales		
	Comunicativa - Lingüística	37. Frecuencia de comunicación	Evaluar la percepción de la comunicación asertiva mediada por tecnología, junto con la competencia y dominio técnico de las mismas para el desarrollo de su trabajo desde casa. Identificar las habilidades en el uso de herramientas tecnologías y de comunicación para el desarrollo de actividades en su trabajo desde casa
38. Canal de comunicación			
Hipótesis	La mayoría de los empleados tuvieron que empezar a conocer y utilizar nuevas herramientas ofimáticas para realizar su trabajo desde casa y el medio de comunicación utilizada es el WhatsApp más que el correo institucional.		

Fuente: Elaboración Propia

- Cuando se dio inicio al trabajo desde casa el 73.5% de los colaboradores UNAB con hijos en edad escolar recibió información por parte de sus superiores acerca de la situación ocasionada por la pandemia y la decisión de la Universidad de enviar a sus empleados a realizar el trabajo desde casa.
- Los cambios más significativos para los colaboradores UNAB con hijos en edad escolar al iniciar su trabajo desde casa fueron establecer canales de comunicación diferentes a los que manejaba 81.6%, seguido de adaptarse a reuniones en ambientes virtuales 77.9% y aprender el uso de herramientas para el trabajo virtual 63.2%. En general, los colaboradores UNAB se adaptaron de forma rápida y ágil a los cambios establecidos, permitiendo que la operación de la academia y la administración de esta no se viera afectada por el cambio de súbito de la presencialidad a la virtualidad Figura 15

Figura 15. Cambios significativos en actividades desde la casa.



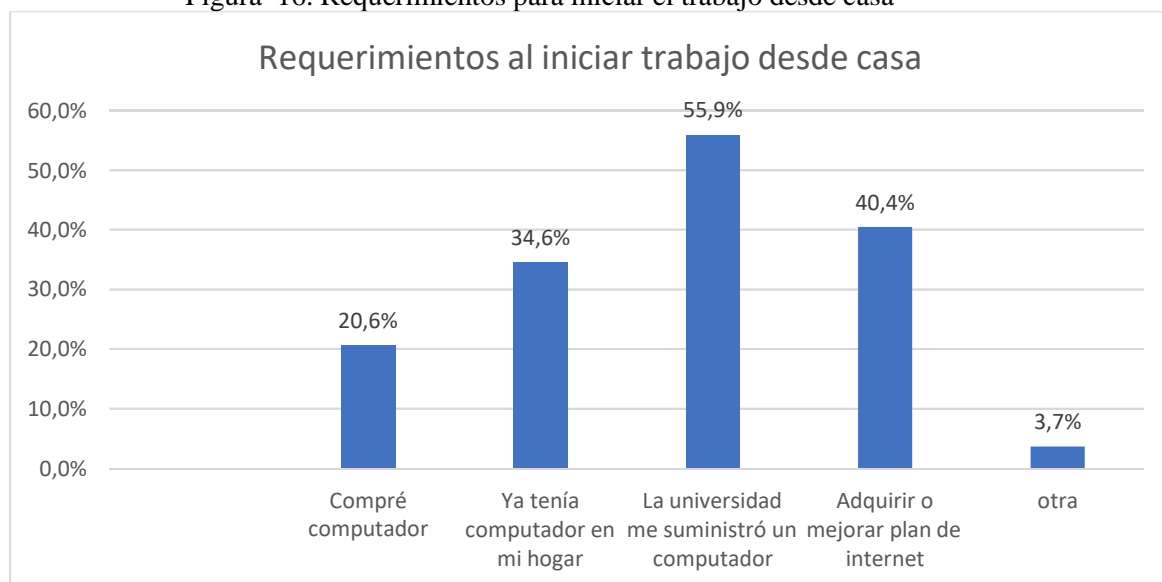
- Al inicio del trabajo desde casa el 94% de los colaboradores UNAB con hijos en edad escolar que respondieron la encuesta contaban con servicio de internet en sus hogares,

siendo la banda ancha el tipo de conexión más común. Ver Tabla 3 en Apéndice I.

Pregunta 30- 31.

- Para asegurar que la operación de la UNAB no fuera afectada por el cambio a modalidad de trabajo desde casa, la Universidad suministró en calidad de préstamo al 55.9% de los empleados un equipo de cómputo; y para garantizar la conectividad digital el 40.4% de estos colaboradores tuvieron que adquirir o mejorar sus planes de internet en el hogar. Con el Decreto Legislativo 771 de 2020 expedido por El Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones MINTIC, el subsidio de transporte se convirtió en subsidio de conectividad digital para beneficiar a los ciudadanos, permitiéndoles continuar con sus actividades de manera remota durante la emergencia sanitaria. Ver Figura 16.

Figura 16. Requerimientos para iniciar el trabajo desde casa



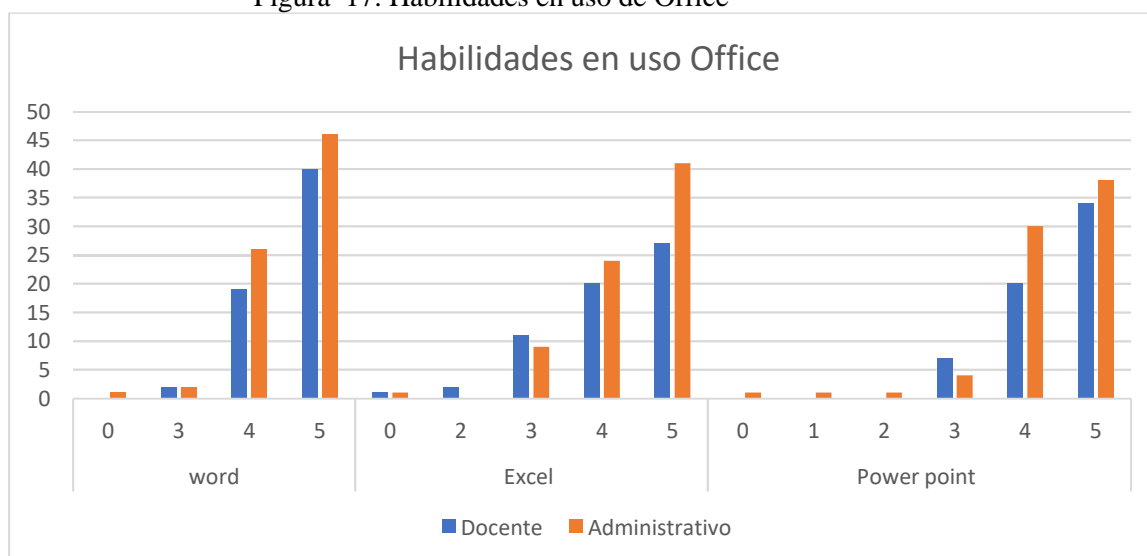
- Al indagar por las habilidades en el uso de herramientas necesarias para el trabajo desde casa se realizaron 4 preguntas enfocadas a determinar el nivel de competencia de los colaboradores de la UNAB respecto a herramientas virtuales para comunicación, el uso

de plataformas institucionales, habilidades en uso de herramientas para elaborar informes y herramientas para la preparación de las clases virtuales, resumida en las gráficas detalladas a continuación.

1. En cuanto a habilidades en el uso de herramientas para videollamadas existió la necesidad que tanto empleados, docentes como administrativos desarrollaran competencias para hacer posible la comunicación por medios remotos se encontró que la frecuencia más alta se encuentra en la plataforma Google Meet siendo la herramienta más usada y de la cual se poseen más habilidades donde el 90% de los encuestados manifiestan que entre un rango de 1 a 5 poseen entre 4 y 5 de conocimientos , seguida de Zoom y Teams. Igualmente, la competencia en el uso de Google Calendar también es alta y se deriva de la necesidad de planear las reuniones y evitar cruces de agendas.
2. La muestra de los empleados UNAB con hijos en edad escolar está evidenciando que en cuanto al manejo de plataformas institucionales el uso es bajo, que la herramienta más utilizada por el personal administrativo es la plataforma SIS seguida de Banner, Guido y Suite, es coherente con el cambio en la dinámica de la operación debido a la implementación del Nuevo Reglamento de Compras, así como a la virtualización y digitalización de los procesos, la plataforma Argos es utilizada por algunas personas del área administrativa. En el personal docente la herramienta con mayor habilidad en su uso es Cosmos, seguida de SIBU y Apolo para uso de algunos investigadores
3. Al evaluar de 1 a 5 el nivel de habilidad de los colaboradores UNAB en el uso de Office se encontró como se muestra en la Figura 17, las habilidades más altas en el uso de Office por parte de docentes y administrativos se encuentra en el procesador de texto Word y es la herramienta más utilizada para procesar documentos, para el

personal administrativo la segunda herramienta con frecuencia de habilidad de uso más alta es Excel mientras que para los docentes es Power Point. Esta dinámica es razonable por cuanto el personal administrativo en su responsabilidad del análisis de datos requiere mayor competencia en uso de hojas de cálculo, mientras los docentes necesitan tener mayor habilidad para el diseño y preparación de sus clases de manera creativa e innovadora, garantizando el proceso de aprendizaje de los estudiantes a su cargo.

Figura 17. Habilidades en uso de Office

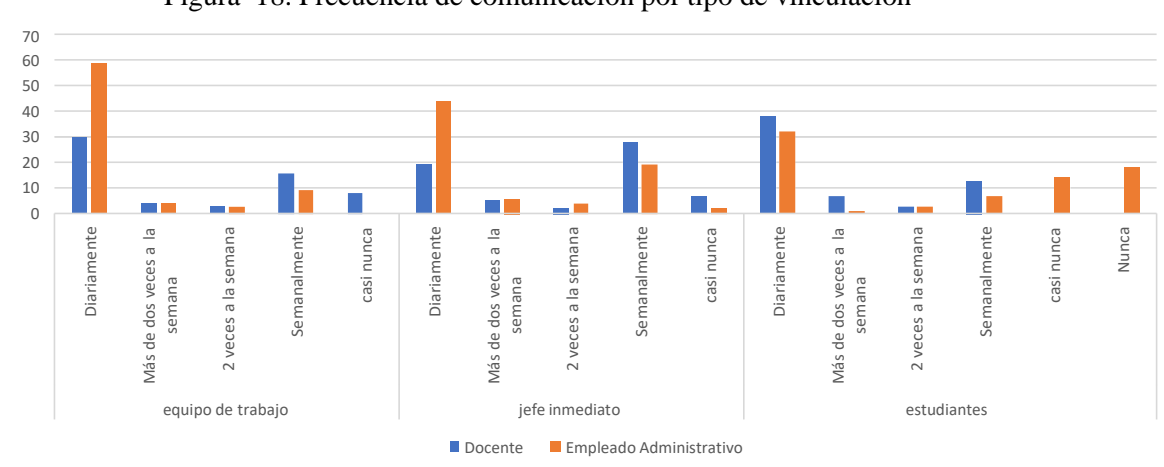


- Respecto a las habilidades de los docentes en el uso de herramientas para preparación de clases virtuales la frecuencia más alta de calificación 4 y 5 se encuentra en la plataforma Tema, seguida de la plataforma Kahoot, en general las herramientas mencionadas en la encuesta no son de total conocimiento y dominio del personal docente y podría contribuir a mejoras en sus procesos de preparación de clases virtuales

En cuanto a las habilidades en uso de herramientas para el trabajo desde casa por parte de los colaboradores UNAB con hijos en edad escolar, se exalta la rapidez y la prontitud con que afrontaron los cambios ocasionados con la modificación a la modalidad de trabajo desde casa y la capacidad de aprendizaje de manejo de nuevas herramientas. Se recomienda incluir dentro de los planes de beneficios el desarrollo de talleres de capacitación en las plataformas para clases virtuales que les permita adquirir dominio en el uso de estas e innovar en el diseño de recursos digitales para sus procesos de enseñanza

- La tendencia de la comunicación entre los colaboradores del área administrativa con sus equipos de trabajo y su jefe inmediato es diaria y semanal, presentando una mayor frecuencia con sus equipos de trabajo seguidas del jefe inmediato. Frente al rol de docentes la frecuencia de comunicación más alta se presenta diariamente con los estudiantes y en segundo lugar diariamente con su equipo de trabajo.

Figura 18. Frecuencia de comunicación por tipo de vinculación

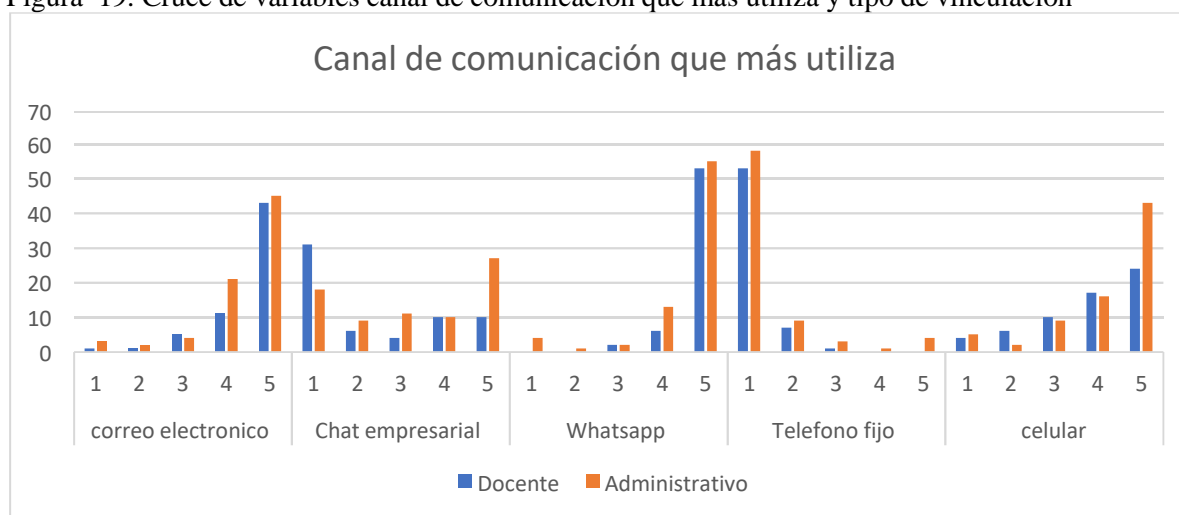


El canal de comunicación más utilizado por los colaboradores con el rol de empleados administrativos es la aplicación WhatsApp como se muestra en la Figura 19, seguida del correo electrónico, el celular y en último lugar el chat empresarial, por su parte los docentes utilizan

mayormente el WhatsApp, en segundo lugar el correo electrónico y con menor frecuencia el celular y el chat empresarial. El teléfono fijo es el canal menos utilizado tanto por el personal docente como administrativo.

Es importante establecer unas reglas para que la comunicación sea más efectiva y sea comprendida por el receptor, elegir el medio más adecuado y el momento y la hora apropiada, pues se debe considerar la sensibilidad de las personas por la adaptación al cambio debido a la situación actual de pandemia, sumado a la convivencia familiar y laboral. Así mismo, es fundamental para que la comunicación sea asertiva con un buen manejo de lenguaje corporal, la entonación, se hace necesario incluir programas de capacitación en técnicas de comunicación.

Figura 19. Cruce de variables canal de comunicación que más utiliza y tipo de vinculación



8.2.1.4 Variable Seguridad y Salud en el trabajo

La última variable para analizar es la de Seguridad y Salud en el trabajo, sobre la cual se realizaron 4 preguntas y su alcance se describe en la Tabla 10 a continuación:

Tabla 10. Instrumento de Recolección de Datos- Seguridad y Salud en el trabajo

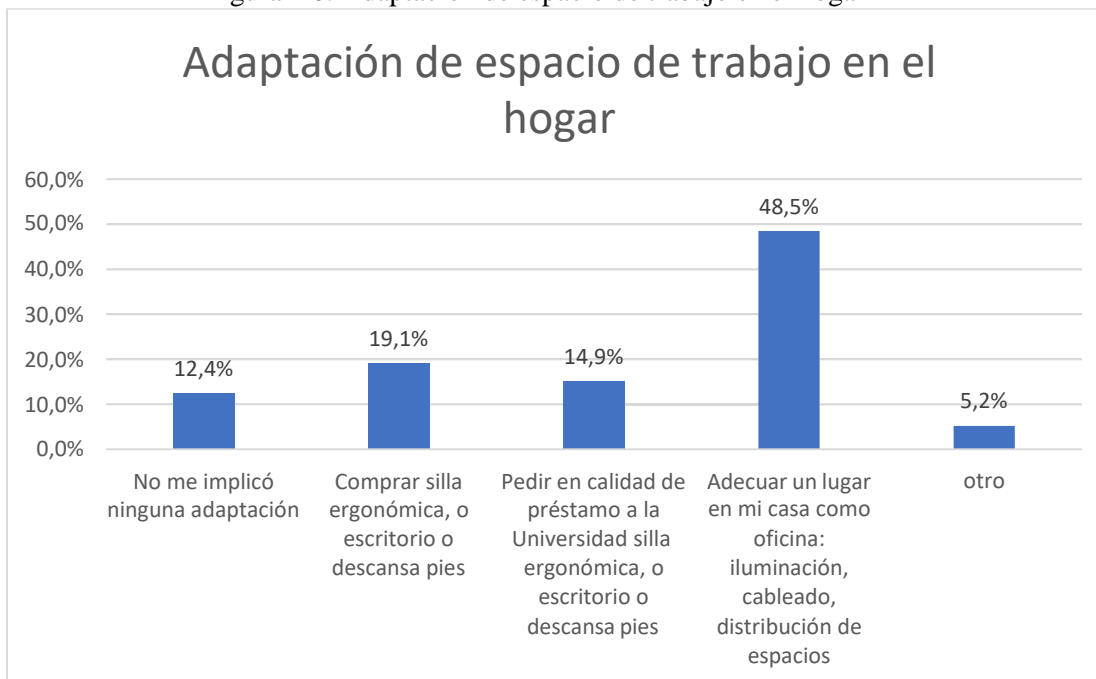
Variable	Dimensión	Indicador	Alcance
Seguridad y Salud en el trabajo	Física	39. Espacios óptimos	Determinar las condiciones de riesgos de los colaboradores UNAB con hijos en edad escolar en trabajo desde casa
		40. Adaptación espacios 42. Frecuencia pausas activas	
	Emocional afectivas	41. Emociones frente a noticias	
Hipótesis	La mayoría de los colaboradores cuentan con espacio apto para desarrollar el trabajo desde casas en buenas condiciones desde lo ergonómico.		

Fuente: Elaboración Propia

- Al inicio del trabajo desde casa originado por la pandemia el 30% de los colaboradores UNAB con hijos en edad escolar que contestaron la encuesta contaban con un espacio óptimo para sus actividades. Ver Tabla en Apéndice I.

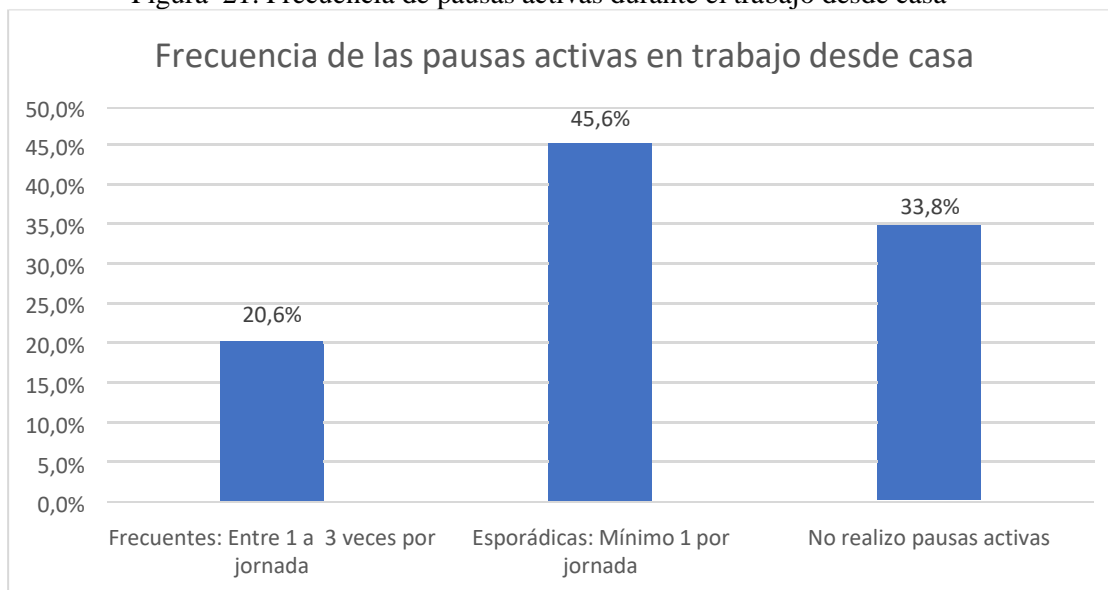
De las respuestas recibidas acerca de qué les implicó adaptar el espacio de trabajo en sus hogares 48.5% tuvo que adecuar un espacio con las condiciones de iluminación, cableado y distribución de espacios aptos para llevar a cabo sus actividades laborales, un 19,1% utilizó recursos propios para adquirir muebles ergonómicos y un 14.9% los recibió en calidad de préstamo por parte de la universidad mientras que un 12.4% manifestaron que no les implicó ninguna adaptación. Ver Figura 20.

Figura 20. Adaptación de espacio de trabajo en el hogar



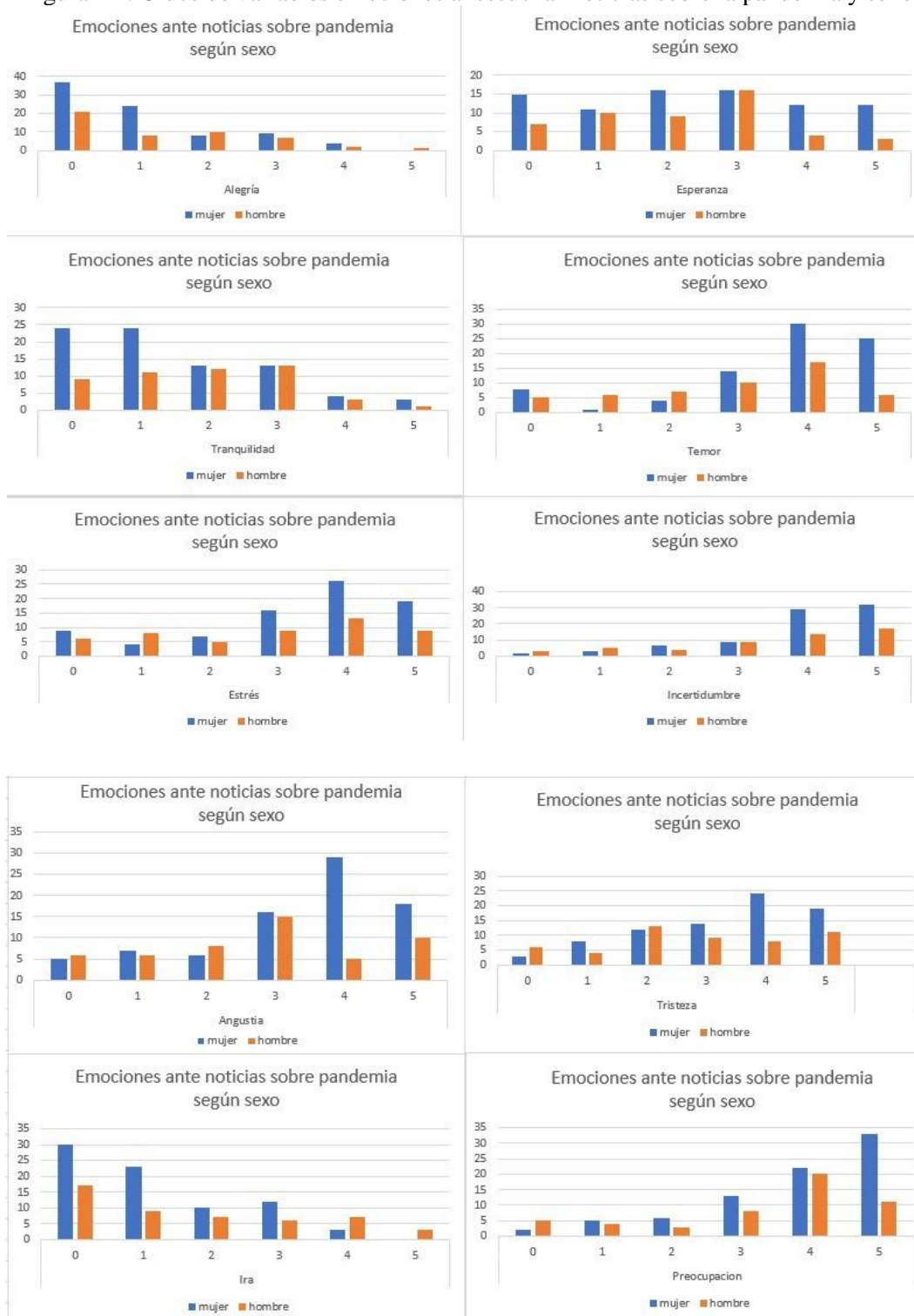
- Se observa que durante el trabajo desde casa los colaboradores UNAB con hijos en edad escolar el 45,6% hacen pausas activas de manera esporádica y un 33,8% no las realizan. Los encuestados no ven como una actividad importante realizar estas pausas. Ver Figura 21.

Figura 21. Frecuencia de pausas activas durante el trabajo desde casa



- De la población encuestada las mujeres son las que se ven más afectadas en sus emociones al escuchar noticias sobre la pandemia, siendo la preocupación, la incertidumbre, el temor, angustia y estrés en ese orden los de tienen mayor frecuencia. En los hombres las emociones más frecuentes son la incertidumbre, preocupación, tristeza y angustia. Las emociones positivas al escuchar noticias sobre la pandemia no son muy frecuentes para ninguno de los dos sexos, siendo la esperanza y la tranquilidad las emociones con frecuencia más alta en los dos casos como se puede apreciar en la Figura 22.

Figura 22. Cruce de variables emociones al escuchar noticias sobre la pandemia y sexo



Es evidente que la medida creada de manera transitoria estará por más tiempo de lo esperado, por lo cual hay una necesidad de buscar la comodidad, seguridad y ergonomía

que permita que las condiciones de trabajo mejoren notablemente, trayendo como resultado mayor productividad y el aumento de bienestar. Las pausas activas realizadas durante la jornada laboral son importantes porque disminuyen los factores de riesgo y pueden evitar problemas musculares, como dolor de espalda, dolor de cuello además de contribuir a la disminución del estrés y a estimular la concentración

Esta variable aporta para realizar actividades que fortalezcan las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual incorporar en el micrositio www.unab.edu.co/covid-19 un espacio exclusivo con campañas de bienestar, consejos y recomendaciones para optimizar los espacios, que aporte a la mejora de salud física y mental, así como realizar campañas que promuevan que las personas realicen las pausas activas y que se pueda difundir a través de contenidos como podcasts y mediante el uso de herramientas creativas e innovadoras, desarrolladas con estudiantes en escenarios de práctica.

9 Conclusiones

El efecto del balance entre la vida laboral y la personal familiar tiene un alcance sobre el desempeño de los empleados de manera significativa; como lo referencia (Wolor et al., 2020) Chaitra en su investigación dijo que las empresas que ofrecen programas de beneficios como horarios flexibles, programas de vacaciones, guarderías, centros de salud, etc., motivará a los empleados a trabajar de manera eficiente (R et al., 2015).

Esta investigación nació del interés de evaluar el bienestar de los colaboradores de la UNAB con hijos en etapa escolar durante el año 2020 por la pandemia del Covid-19, para lo cual se analizaron variables como el balance vida trabajo, la transición y adaptación ocupacional y la seguridad y salud en el trabajo; dentro de estas variables se analizaron dimensiones tales como la satisfacción por el trabajo, el bienestar logrado a través del trabajo, el desarrollo personal, las adaptaciones al cambio las emociones y la administración del tiempo; con el fin de identificar los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores en el marco de la pandemia por covid-19.

Inicialmente se partió desde la identificación de las tendencias en bienestar adoptadas por diferentes empresas tanto a nivel nacional como internacional a raíz de los retos planteados desde la adopción apresurada de nuevos métodos de trabajo como el Trabajo Remoto donde dentro de las principales tendencias encontradas destacan las de planes de beneficios a empleados que incluyan programas que permitan la integración familiar, a través de festivales de talentos, cursos de cocina en familia, torneos de gamers, el cambio de hábitos a estilos de vida saludables, la

promoción de actividades deportivas, artísticas y académicas que busquen la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Se reconoce el esfuerzo que esta población de colaboradores UNAB con hijos en edad escolar asumió en la dinámica de cuidado de los hijos, debido al cambio drástico generado por la emergencia sanitaria del Covid-19, sumado a la implementación de trabajo desde casa con un incremento representativo en la exigencia de actividades, para realizar las dos labores y cumplir con ambas.

Con respecto a la variable de balance vida trabajo se encontró que los colaboradores manifiestan que las actividades laborales desde casa son más exigentes y esta exigencia está relacionada con la atención de reuniones de manera virtual y la atención de estudiantes. En cuanto a la gestión del tiempo y los procesos en el contexto de la reorganización laboral, lo que refleja que los encuestados están satisfechos con la gestión del tiempo, sin embargo algunos creen que su carga de trabajo ha aumentado y no pueden tener un buen equilibrio de trabajo-vida, donde se enfatiza la importancia de la gestión del tiempo de trabajo en la oficina remota, e insta a la empresa a implementar estrategias para que los empleados sientan que pueden completar el trabajo asignado y también disfrutar del tiempo social y vida familiar, porque se cree que el trabajo a distancia obliga a los trabajadores a contactar con sus superiores casi las 24 horas del día. Y es que el 54% de los encuestados manifiestan que han experimentado alteraciones de sueño, que podría ser resultado de los cambios que tuvieron que realizar en sus actividades laborales y de cuidado de hijos, adicional al estilo de vida con poca actividad física que pueda generar un balance en su bienestar físico y mental y aumentar su productividad en el día.

De igual manera En cuanto al bienestar obtenido a través del trabajo, se descubrieron las medidas institucionales implementadas debido a la situación de emergencia provocada por la pandemia Covid-19. Los trabajadores encuestados tuvieron una visión sobre el bienestar obtenido

a través del trabajo, considerando su incertidumbre a pesar de la pandemia global. Pero el empleo ha estabilizado la economía, la familia y la sociedad, sin embargo el 48% de los colaboradores con hijos en etapa escolar respondió que no recibe apoyo en el cuidado de sus hijos durante el trabajo desde casa, lo que evidencia que los colaboradores están haciendo un gran esfuerzo de su parte para atender las actividades laborales y familiares, así como el compromiso de su parte para cumplir con los objetivos de la Institución.

En relación con la variable transición y adaptación ocupacional se encontró que los mecanismos adoptados por la empresa para hacer frente a los desafíos originados por la situación actual, terminan impactando de manera positiva a los trabajadores en el proceso de integración con sus puestos de trabajo incrementando el grado de compromiso y la autogestión, se refleja una percepción de los cambios más significativos para los colaboradores UNAB con hijos en edad escolar al iniciar su trabajo desde casa fueron establecer canales de comunicación diferentes a los que manejaba 81.6%, seguido de adaptarse a reuniones en ambientes virtuales 77.9% y aprender el uso de herramientas para el trabajo virtual 63.2%. En general, los colaboradores UNAB se adaptaron de forma rápida y ágil a los cambios establecidos, permitiendo que la operación de la academia y la administración de esta no se viera afectada por el cambio de súbito de la presencialidad a la virtualidad, de igual manera se encontró que poseen un alto nivel de competencias y habilidades técnicas, lo cual se evidencia tanto en docentes como en administrativo, impactando de manera positiva y satisfactoria la adaptación a nuevos entornos laborales y desafíos planteados.

La pandemia hizo evidente que muchos maestros, administrativos de cualquier nivel en la UNAB no estaban preparados para usar las herramientas de los sistemas virtuales y uso de la internet, pero la reacción inmediata de la Universidad con la implementación de UNAB INNOVA permitió hacer uso responsable y sostenible de los campus, el uso por parte de los

docentes de los recursos y conectividad del campus, favoreció la interacción social y el componente práctico e implementó una infraestructura para dictar las clases mediante el sistema Teleclases. Sin embargo, se recomienda realizar capacitaciones al personal docente y administrativo para reforzar y fortalecer competencias que permitan dar mayor uso a las herramientas tecnológicas e institucionales.

Referente a la variable seguridad y salud en el trabajo se encontró que una satisfacción con el mecanismo utilizado por la empresa para superar obstáculos y desafíos laborales desde el anuncio de una emergencia de salud pública por la pandemia Covid -19, esto refleja el alto nivel de liderazgo dentro de la organización y el apoyo satisfactorio a la organización en la misma. De esta manera, brindar elementos que faciliten el trabajo e incluso flexibilidad en los horarios, finalmente tendrá un impacto positivo en un entorno agradable y propicio para el desempeño de las funciones de la empresa en tiempos inciertos debido a la pandemia. De igual manera al indagar acerca de las emociones de la población encuestada las mujeres son las que se ven más afectadas en sus emociones al escuchar noticias sobre la pandemia, siendo la preocupación, la incertidumbre, el temor, angustia y estrés en ese orden los de tienen mayor frecuencia. En los hombres las emociones más frecuentes son la incertidumbre, preocupación, tristeza y angustia. Las emociones positivas al escuchar noticias sobre la pandemia no son muy frecuentes para ninguno de los dos sexos, siendo la esperanza y la tranquilidad las emociones con frecuencia más alta en los dos casos.

Actualmente la UNAB cuenta con el micrositio www.unab.edu.co/covid-19, es necesario crear un espacio exclusivo con campañas de bienestar, consejos y recomendaciones para optimizar los espacios, que aporte a la mejora de salud física y mental, así como realizar campañas que promuevan que las personas realicen las pausas activas y que se pueda difundir a

través de contenidos como podcasts y mediante el uso de herramientas creativas e innovadoras, desarrolladas con estudiantes en escenarios de práctica.

El trabajo a distancia plantea importantes desafíos para la atención de las personas que trabajan en este nuevo modelo dentro de la empresa, como el respeto a la jornada laboral, la duración de las reuniones, el adecuado equilibrio de la carga de trabajo, el respeto. Fines de semana y festivos, etc. Los líderes de la empresa son responsables de mantener una comunicación permanente y confiable con los diferentes equipos de trabajo, mostrando su interés en comprender su trabajo y brindarles todo el apoyo que necesiten. Es un principio de la organización mostrar solidaridad con los compañeros prestando atención a las necesidades de los compañeros, especialmente aquellos con niños en edad escolar o aquellos con circunstancias especiales. Teniendo en cuenta esto se hace necesario plantear planes de beneficios a empleados que incluyan programas que permitan la dispersión y la integración familiar.

Referente con el Problema de Investigación que orientó este trabajo se tiene que se cumplió con el propósito de la investigación, abordando el planteamiento del mismo de forma clara y precisa, permitiendo la evaluación del bienestar de los colaboradores de la UNAB con hijos en etapa escolar durante el año 2020 para la generación de programas de beneficios sociales tendientes al mejoramiento de la calidad de vida en la modalidad de trabajo desde casa bajo el esquema de emergencia sanitaria generada por Covid-19; a través de la identificación los factores clave que inciden en el bienestar del grupo de colaboradores con hijos en etapa escolar en las tres variables que motivaron el estudio inicial.

Dentro del estudio de campo se pudo determinar y analizar la existencia de unos hallazgos que con las condiciones laborales actuales que están viviendo los colaboradores de la UNAB con hijos en etapa escolar, se hace importante llegar a implementar planes de acción efectivos por parte de la universidad para el beneficio de las personas y sus familias bajo el contexto de la

nueva normalidad debido a la pandemia por Covid-19 y que los mismos sean orientados de manera equilibrada para personal docente como administrativo. De lo anterior se visibiliza la afectación en temas familiares y el aumento de trabajo en casa para las personas que realizan sus actividades de manera remota desde sus hogares.

En cuanto a las Recomendaciones para investigaciones futuras se sugiere que en primera medida y se considera importante realizar encuestas, charlas o grupos primarios, que permitan establecer oportunidades de mejoramiento y aportes en ambas vías para el establecimiento de planes de bienestar laboral de los grupos involucrados.

Se recomienda también que las organizaciones realicen un análisis psicológico especializado a las personas que actualmente tienen hijos en edad escolar y desarrollan teletrabajo a fin de abordar problemas futuros y bajas en el rendimiento y la efectividad laboral recordando que este debe ser voluntario si se pretenden lograr resultados satisfactorios.

Por otra parte, a continuación, se hace una descripción de las tendencias halladas de acuerdo con las diferentes variables analizadas durante el desarrollo de la investigación a saber:

- En cuanto a la variable balance vida-trabajo se reconocieron que las mujeres en mayor proporción soportan la carga del trabajo doméstico, el cuidado de los niños, el trabajo emocional y el trabajo mental doméstico, es por esto por lo que se hace necesario y esencial centrarse en la división del trabajo por género dentro del hogar; que el manejo del estrés tiene un impacto clave en la salud y el bienestar, y es importante incorporar estrategias de afrontamiento saludables como ejercicio regular, respiración profunda, yoga o meditación en las rutinas diarias para disminuir el estrés

y mejorar el estado de ánimo; que el sueño adecuado es importante para el bienestar psicológico y el funcionamiento físico y que el optimismo es un factor determinante en la influencia de equilibrio entre la vida laboral y personal, y en la satisfacción con la vida y el trabajo.

- Referente a la variable transición y adaptación se encontró que implementar estrategias efectivas que permitan fortalecer las competencias y habilidades que poseen los colaboradores son un factor fundamental para el logro de los objetivos organizacionales y el buen cumplimiento de sus tareas; de igual manera un buen apoyo social y emocional pueden ser factores de protección para mantener la buena salud de una persona y así propender por el buen rendimiento en el entorno laboral.
- En cuanto a la variable de seguridad y salud en el trabajo las empresas no deben hacer que los tiempos sean demasiado ajustados para que los empleados puedan manejar las tareas dentro del plazo prescrito sin generar tensión en el trabajo, además, las relaciones positivas y el apoyo social predicen la satisfacción laboral; Organizar el tiempo y la energía para alcanzar las metas personales y Finalmente equilibrar tiempo, esfuerzos y deberes; integración del dominio ocupacional y la intimidad con los demás; y el enfoque en uno mismo, lo que significa centrarse en la propia autoestima, aspiraciones y autoimagen.

En síntesis y como recomendación final es necesario implementar un portafolio que armonice las condiciones comunes del trabajo desde casa mientras dura la emergencia sanitaria, y las características de los colaboradores con hijos en edad escolar.

10 Bibliografía

- Ascencio Vargas, A., Campo Ramírez, J. E., Ramírez Roldan, A. F., & Zapata Cardona, L. (2016). Importancia de la planeación estratégica en las áreas de gestión humana de las organizaciones. *Revista Fundación Universitaria Luis Amigó*, 116-122.
- Alles, Martha. (2005). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica. S.A. 1ª. Edición. 7ª. Reimpresión.
- Analuisa, E. (2020). Análisis de la implicación de las familias en la educación de sus hijos/as durante la Emergencia Sanitaria generada por el Covid-19. *Pontificia Universidad Católica Del Ecuador*, 74. Retrieved from <http://repositorio.puce.edu.ec/xmlui/handle/22000/18190>
- Barrera, D., Cárdenas, D., & Chaves, Y. (2020). Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador. Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría.
- Botello Moncada, S., Quintero Mahecha, L., P 215-245 V.21 (2014) 6 condiciones subjetivas
- Castro-Martínez, Andrea; Díaz-Morilla, Pablo (2020). “Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española”. *Profesional de la información*, v. 29, n. 3, e290324.
- <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.24>
- Caballero, M. del P. (2021). BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE ESTACIONAMIENTOS DURANTE EL CONTEXTO DE COVID-19. *Universidad Ricardo Palma*, 6.
- Capital Humano. (2021). Equilibrio vida-trabajo: ¿por qué es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal? Retrieved from <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/equilibrio-vida-trabajo-por-que-es-importante-lograr-un-balance-entre-el-trabajo-y-la-vida-personal/>

- Cortes, G., Henao, N., & Osorio, V. (2020). TRABAJO REMOTO EN TIEMPOS DE COVID-19 Y SU IMPACTO EN EL TRABAJADOR. *PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA*, 21(1), 1–9. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607><https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.02.034><https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228><https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011><https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773>
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos Humanos - El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill.
- Chinchilla, M. N., Poelmans, S., & Leon, C. (2003). *Políticas de conciliación trabajo - familia en 150 empresas españolas*. Navarra: IESE Business Scholl - Universidad de Navarra.
- Comunicaciones, M. d. (2020). *Libro Blanco. el ABC del teletrabajo en Colombia*. Bogotá.
- CONGRESO DE LA REPUBLICA. (2021). *PROYECTO DE LEY POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES*.
- David, F. (2013). *Conceptos de Administración Estratégica* (14 ed.). México: Person.
- Durán, N. (2020). *El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19*. Obtenido de Revista de Investigacion Psicologica, scielo: http://www.scielo.org/bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000300009&script=sci_arttext
- Flores, E. (2020). Seis claves para trabajar desde casa, 1–3.
- García-Viniegras, C. R., & González, B. I. (2000). La categoría Bienestar Pícológico. Su relación con otras categorías sociales. *Rev Cubana Med Gen Integr*, 586-92.
- Gutierrez Vargas, R. &. (2017). *Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral. Caso Universidad de Antioquia*. Medellín.

- Hernandez, C. M., Avella, J. P., & Suarez, I. T. (2020). Investigación aplicada influencia del cambio de modalidad laboral (teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la Emergencia por covid-19. *INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO*, (9), 37. Retrieved from <http://www.elsevier.com/locate/scp>
- Hernández, C., Gregorio, Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (2003). *Cultura Organizacional y Bienestar Laboral*. Bogota: Pontificia Universidad Javeriana.
- Iss. (2020). El bienestar de los empleados: cómo la motivación puede mejorar la productividad. Retrieved from <https://www.servicefutures.com/es/el-bienestar-de-los-empleados-como-la-motivacion-puede-mejorar-la-productividad>
- ISOTools. (2021). *Modelo de Fred R. David para la planeación estratégica*. Obtenido de ISOTools Excellence: <https://www.isotools.org/2021/01/13/modelo-de-fred-r-david-para-la-planeacion-estrategica/>
- Legis. (2021). *CONGRESO Aprobada Ley que regula el trabajo en casa*. Obtenido de legis Ámbito Jurídico: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/congreso/laboral-y-seguridad-social/aprobada-ley-que-regula-el-trabajo-en-casa>
- Ministerio de Información y Telecomunicaciones (Min TIC), & Ministerio del Trabajo Colombia (MinTrabajo). (2020). ABC del Teltrabajo en Colombia. Libro Blanco, 1, 1–97.
- Molina, R. I. R., Antúnez, J. V. V., & Tapias, B. A. H. (2018). Process of talent management strategic human. *Opcion*, 34(Special Issue 18), 2076–2101.
- Mondragón, A. P. A., Mata, E. G., & Gutiérrez, É. J. C. (2016). MODELOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. *UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA- IZTAPALAPA*.
- Montero, B., Vasconcelos, K. L., & Arias, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 109–125.

[https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)

Morales, E. J., Ariza, J. A., & Morales, A. C. (2013). La evolución de la gestión de recursos humanos desde una perspectiva estratégica. *Revista de Fomento Social*, 68(2013), 309–329.

<https://doi.org/10.32418/rfs.2013.271.1700>

Neves, J. (2015). “Introducción al derecho al trabajo”.

<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Ginebra: Eurofound.

Paladines Morán, J. P., Figueroa Morán, G. L., & Paladines Morán, J. N. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de covid. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 172-186.

Pedro, J., Mor, P., Liliana, G., Mor, F., & Mor, N. P. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid Teleworking and remote work in times of Covid, 14(4), 172–186. Aguilar, V., Cruz, D., & Jimenez, D. (2007). Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. Periodo 1995 - 2005 en Bogotá D.C. Estado del arte. *Tendencias & Retos*, 0(12), 247–249.

Amin, K. P., Griffiths, M. D., & Dsouza, D. D. (2020). Online Gaming During the COVID-19 Pandemic in India: Strategies for Work-Life Balance. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00358-1>

Analuisa, E. (2020). Análisis de la implicación de las familias en la educación de sus hijos/as durante la Emergencia Sanitaria generada por el Covid-19. *Pontificia Universidad Católica*

- Del Ecuador*, 74. <http://repositorio.puce.edu.ec/xmlui/handle/22000/18190>
- Añez, C. (2019). El Estado del Bienestar Social y el Neoliberalismo ante los Derechos Laborales. *Revista de Ciencias Sociales*, 10(1). <https://doi.org/10.31876/rcs.v10i1.25240>
- Ardila, C. (2015). ANÁLISIS DE IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LOS RESULTADOS DE GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES. ESTUDIO DE CASO EN UN ÁREA DE UNA ORGANIZACIÓN FINANCIERA EN BOGOTÁ. *Universidad Militar Nueva Granada*, 151, 10–17. <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 313–318. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n1/2218-3620-rus-11-01-265.pdf>
- Ávila, W. D. (2013). Hacia una reflexión histórica de las TIC. *Hallazgos*, 10(19), 213–233. <http://www.redalyc.org/pdf/4138/413835217013.pdf>
- Badillo, N., & Grajales, J. D. (2021). Programa De Bienestar Laboral. *ECO SERVIR S.A.S.*, 51(1), 51.
- Barrera, D., Cárdenas, D., & Chaves, Y. (2020). Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador. *Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría*.
- Bouzari, M., & Karatepe, O. M. (2020). Does optimism mediate the influence of work-life balance on hotel salespeople's life satisfaction and creative performance? *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(1), 82–101. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1672250>
- Briongos, N. (2014). *Los Beneficios Sociales de la Retribución: Análisis comparativo Universidad de Burgos y Universidad de Valladolid*. 1–99. <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/8161/TFG-O328.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Caballero, M. del P. (2021). BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE ESTACIONAMIENTOS DURANTE EL CONTEXTO DE COVID-19. *Universidad Ricardo Palma*, 6.
- Calderon, H. (2017). ASERTIVIDAD Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. *UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR*, 11(1), 92–105.
- Capital Humano. (2021). *Equilibrio vida-trabajo: ¿por qué es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal?* Info Capital Humano.
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/equilibrio-vida-trabajo-por-que-es-importante-lograr-un-balance-entre-el-trabajo-y-la-vida-personal/>
- Cardona, M. (2013). Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 1, 157–173.
- Chiavenato, I. (2009). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO* (Mac Graw Hill (ed.); Tercera ed).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humano* (MacGraw Hill (ed.); 9th ed.).
- Collantes, P., Marcos González, J. I., Velázquez, M., & Alastruey, J. C. (2012). *La salud mental de los trabajadores*. http://catoute.unileon.es/record=b1730984~S1*sp
- Compensar. (2021). Prácticas de bienestar laboral, hoy más importantes que nunca. *Revista Compensar*. <https://www.revistacompensar.com/comprendiendo/ejemplo-de-practicas-de-bienestar-laboral/>
- Cortes, G., Henao, N., & Osorio, V. (2020). TRABAJO REMOTO EN TIEMPOS DE COVID-19 Y SU IMPACTO EN EL TRABAJADOR. *PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA*, 21(1), 1–9.
<https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607><https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.02.034>
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773><https://doi.org/10.1111/cjag.12228><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011>

- D'aleccio, F. (2008). *El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia* (Pearson Educación (ed.); Primera Ed).
- David, F. (2016). *Conceptos de Administración Estratégica* (PEARSON (ed.); 14va ed.).
- Del Alcazar, J. P. (2021). *TRABAJO REMOTO VS TELETRABAJO, LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE TRABAJAR FUERA DE OFICINA*. Vida Digital.
<https://blog.formaciongerencial.com/trabajoremototeletrabajo/>
- Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). AFECTACIONES DERIVADAS DEL TRABAJO REORGANIZADO POR LA PANDEMIA DEL COVID-19 SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PERCIBIDA POR UN GRUPO DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR PETROLERO EN COLOMBIA. *EAFIT*.
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- EIGE. (2021). Covid-19 derails gender equality gains. *European Institute for Gender Equality (EIGE)*. <https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains>
- ESAN. (2020). ¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia? *Conexionesan*.
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/08/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-de-pandemia/>
- Fernández, J. A., Fernández, M., & Cieza, A. (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la clasificación internacional del funcionamiento (CIF). *Revista Espanola de Salud Publica*, 84(2), 169–184.
<https://doi.org/10.1590/s1135-57272010000200005>
- Fundación Chile Unido. (2020). *Estudio Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19*. <https://www.chileunido.cl/?p=8711>
- Gareca, M., & Vera, A. (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Ciencia y Trabajo*, 25, 85–88.

- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 9–11.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Hernandez, C. M., Avella, J. P., & Suarez, I. T. (2020). Investigación aplicada influencia del cambio de modalidad laboral (teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la Emergencia por covid-19. *INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO*, 9, 37. <http://www.elsevier.com/locate/scp>
- Hernández, G. C., Clemencia, J., & Valencia, N. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características , retos y aportes . Una aproximación a un sistema integral. *Cuadernos de Administración*, 23(41), 13–36.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (MacGraw Hill Education (ed.); 6th ed., Vol. 4, Issue 1).
- Hjálmsdóttir, A., & Bjarnadóttir, V. S. (2021). “I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work and Organization*, 28(1), 268–283. <https://doi.org/10.1111/gwao.12552>
- Holcim. (2020). Una empresa saludable, debe estar basada en las personas y su bienestar. *Holcim Colombia*. <https://www.holcim.com.co/una-empresa-saludable-debe-estar-basada-en-las-personas-y-su-bienestar>
- HSRT. (2021). PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS 2021. *Hospital San Rafael de Tunja*, 6.
- Iss. (2020). *El bienestar de los empleados: cómo la motivación puede mejorar la productividad*. Service Futures. <https://www.servicefutures.com/es/el-bienestar-de-los-empleados-como-la-motivacion-puede-mejorar-la-productividad>

Jimenez, D. (2011). *Manual de recursos humanos* (ESIC (ed.); Segunda Ed).

[https://books.google.com.co/books?id=OI8zCgAAQBAJ&pg=PT198&lpg=PT198&dq="so+n+aquellos+que+la+empresa+da+a+sus+empleados+con+carácter+genérico,+se+otorgan+por+pertenecer+a+la+empresa+o+desempeñar+un+puesto+de+trabajo,+pero+no+son+contra+prestación+en+sent](https://books.google.com.co/books?id=OI8zCgAAQBAJ&pg=PT198&lpg=PT198&dq=)

JLL. (2020). *Cómo las empresas están apoyando a los empleados durante COVID-19*.

<https://www.jll.cl/es/trends-and-insights/espacios-de-trabajo/how-companies-are-supporting-employees-during-covid-19>

La Torella, M. (2014). “*Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos.*” 1–69. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf

Malik, A., & Allam, Z. (2021). *An Empirical Investigation of Work Life Balance and Satisfaction among the University Academicians* *. 8(5), 1047–1054.

<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1047>

Mineducación. (2021). Plan De Bienestar E Incentivos 2021. *Ministerio de Educación*, 1–15.

www.minambiente.gov.co

Ministerio de Informacion y Telecomunicaciones (Min TIC), & Ministerio del Trabajo Colombia (MinTrabajo). (2020). ABC del Teltrabajo en Colombia. *Libro Blanco, 1*, 1–97.

Molina, R. I. R., Antúnez, J. V. V., & Tapias, B. A. H. (2018). Process of talent management strategic human. *Opcion, 34*(Special Issue 18), 2076–2101.

Mondragón, A. P. A., Mata, E. G., & Gutiérrez, É. J. C. (2016). MODELOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. *UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA- IZTAPALAPA*.

Montero, B., Vasconcelos, K. L., & Arias, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en

- tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 109–125.
[https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)
- Morales, M. M., & Vargas, V. P. (2018). *El IMPACTO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LAS MICROEMPRESAS*. 676–691. <http://www.adpps.com/descargas/trabajos/001-ElImpactoDeLaMusicaEnLasEmociones-SaraOxenstein.pdf>
- Navarro, I. (2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Journal of Instruction-Level Parallelism*, 13, 1–36.
- Nazario, R. (2006). BENEFICIOS Y MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS. *Invenio*, 9(17), 133–145. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2495438.pdf>
- Nwagbara, U. (2020). Institutions and organisational work-life balance (WLB) policies and practices. *Journal of Work-Applied Management*, 12(1), 42–54.
<https://doi.org/10.1108/jwam-11-2019-0035>
- OIT. (2020). 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.
- OMS. (1948). *Salud*. <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>
- Otoya, A. M., García, M., Jaramillo, C., Wills, C., & Campos, Á. M. (2020). Vista de COVID-19: generalidades, comportamiento epidemiológico y medidas adoptadas en medio de la pandemia en Colombia | ACTA DE OTORRINOLARINGOLOGÍA & CIRUGÍA DE CABEZA Y CUELLO. *Acta Otorrinolaringología y Cirugía Cabeza y Cuello*, e-Boletín, 4–13.
<http://52.32.189.226/index.php/acorl/article/view/475/383%0Ahttps://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096161/1-covid-19-generalidades-comportamiento-epidemiologico.pdf>
- Perez, J. (2020). Pretation of the Biopsychosocial Unit of Man in the Fight Against the Sars-Cov-2 Virus. *Revista Pedagógica de La Universidad de Cienfuegos*, 16(74).

<https://orcid.org/0000-0002-4666-0536>

Pérez, R., & Sandoval, N. (2005). Gestion humana y cultura organizacional para Pymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 54, 153–163.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20605409>

Pimentel, L. (1999). PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INTRODUCCIÓN. *Arte e Investigación*.

Registraduría Nacional. (2021). Programa De Bienestar Social. *Registraduría Nacional Del Estado Civil*. <http://www.sdp.gov.co/transparencia/informacion-interes/glosario/programa-de-bienestar-social>

Ribes, E., Rangel, N. E., & López, F. (2008). Análisis teórico de las dimensiones funcionales del comportamiento social. *Revista Mexicana de Psicología*, 25(1), 45–57.

Rodriguez, M. (2017). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13.

http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972007000100002&script=sci_arttext&tlng=pt

SENA. (2021). *LINEAMIENTOS PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021*. 1–78.

Silva, M. (2020). BBVA lanza programa de bienestar en casa para sus empleados en Colombia. *BBVA*. <https://www.bbva.com/es/co/bbva-lanza-programa-de-bienestar-en-casa-para-sus-empleados-en-colombia/>

Smith, J., Fisher, J., & Ramprogus, V. (2020). Adding University to work and life: the work–life balance and well-being experiences of women who combine employment, HE learning and care of the family. *Community, Work and Family*, 0(0), 1–20.

<https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1779662>

Suárez, N. E., & Najar, J. C. (2014). EVOLUCIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. *Revista Universidad Distrital*.

<https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/vinculos/article/view/8028/9871>

Thomen, M. (2019). Qué son los sentimientos: lista, tipos y ejemplos. *Psicología Online*.

<https://www.psicologia-online.com/que-son-los-sentimientos-lista-tipos-y-ejemplos-4606.html>

Tkalych, M., Snyadanko, I., Guba, N., & Zhelezniakova, Y. (2020). Social and psychological support for personnel in organisations: Work-life balance programmes. *Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment*, 8(2), 159–166.

<https://doi.org/10.6000/2292-2598.2020.08.02.10>

Torres, D., Arce, L., & Ibarгүйen, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas CUC*, 41(1)(24).

[https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020).

UniLibre. (2021). Bienestar Institucional en tiempos de COVID-19. *UNIVERSIDAD LIBRE*.

<http://www.unilibre.edu.co/bogota/ul/noticias/noticias-universitarias/5049-bienestar-institucional-en-tiempos-de-covid-19#convivencia-en-tiempos-de-cuarentena>

Usma, Y. (2020). EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCREMENTO DURANTE EL CONFINAMIENTO. *Universidad Cooperativa de Colombia*.

Valderrama, Y. (2018). ¿Cómo utiliza las TIC en su mundo laboral o profesional? *Avaco News*

Unibague. <https://avaconews.unibague.edu.co/como-utiliza-las-tic-en-su-mundo-laboral-o-profesional/>

Valenzuela, A. C. (2016). mportancia de la planificación estratégica. *Universidad Militar Nueva Granada*.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15416/ValenzuelaArgotiCarlosErnesto201%0A6.pdf.pdf;jsessionid=09063424F1B7957D17D2577EC76A3989?sequence=1>

Valle, M., Beramendi, M., & Delfino, G. (2011). Bienestar psicológico y social en jóvenes

- universitarios argentinos. *Resvista de Psicología*, 7(14), 7–26.
- Valzacchi, V. (2015). *CAPÍTULO 2: La World Wide Web*. 40.
<http://www.educoas.org/portal/bdigital/contenido/valzacchi/ValzacchiCapitulo-2New.pdf>
- Varela, N., Pérez, M., & Peñate, Y. (2007). Enfoque de proceso en la gestión de recursos humanos. *Indicadores. Ingeniería Industrial*, XXVIII(1), 9–12.
- Veeduría Distrital. (2020). *PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES 2020 Bogotá D.C., Septiembre 1 de 2020*.
<https://www.veedurriadistrital.gov.co/sites/default/files/planeacion/PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL FINAL SEPTIEMBRE.pdf>
- Vera, I. (2016). *Balance Vida-Trabajo. 2016*.
- Vigoya, A. (2002). *Bienestar Social Laboral Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)*. 25.
- VISTAGE. (2021). *Iniciativas para cuidar el bienestar laboral en 2021*.
<https://spain.vistage.com/iniciativas-de-bienestar-en-el-trabajo-para-aplicar-en-2021/>
- Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>
- Wozna, A. M. (2021). Marco Metodológico. *Nemesis*, 5–32.
<https://doi.org/10.2307/j.ctv1q26rkg.9>
- Rivero, A. G., & Dabos, G. E. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: Una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*, 39-51.
- Rojas, M. (2012). *Satisfacción de Vida en Costa Rica - Un enfoque de dominios de vida*. Mexico.

- Ruiz López, P., Paúl, P. T., Parra, P. C., & Zamora, S. R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de comunicación de las SEECI, año XXI*, 33-51.
- Sánchez, R. (2020). LA REGULACIÓN DE LA DESCONEXIÓN LABORAL ANTE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO. Universidad Señor de Sipán.
- Varela, N., Pérez, M., & Peñate, Y. (2007). Enfoque de proceso en la gestión de recursos humanos. Indicadores. *Ingeniería Industrial, XXVIII*(1), 9–12.
- Vera, I. (2016). Balance Vida-Trabajo, (2016).
- Zurita, A. (02 de 2021). *Balance Vida Familiar y Laboral: Experiencias de Padres en Teletrabajo*. Obtenido de <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/2730/1/Tesis2917ZURb.pdf>

11 Apéndices

11.1 Apéndice A. Encuesta

"ENCUESTA: PERCEPCION DEL TRABAJO EN CASA Y EL ROL DE PADRES CON HIJOS EN EDAD ESCOLAR"

Estimado colaborador UNAB:

Cordial Saludo

"Las siguientes preguntas son parte de una investigación académica de estudiantes del MBA de CORE SCHOOL MANAGEMENT. Su participación, es parte de la muestra (padres y madres colaboradores UNAB con hijos entre 3 y 13 años) y permitirá aportar en un ejercicio académico aplicado que pueda llegar a ser presentado a la Dirección Universitaria como un diagnóstico inicial correspondiente a la muestra.

La información se utilizará con fines estrictamente de investigación formativa, por lo cual, eximimos de cualquier compromiso a la UNAB frente a sus apreciaciones y garantizamos la confidencialidad de la información conforme a la ley del manejo de datos.

Responder estas preguntas le tomará máximo 30 minutos. Su participación es voluntaria y en cualquier momento del diligenciamiento de la encuesta podrá suspender si así lo considera.

Sus respuestas no le harán incurrir en ningún costo, ni recibirá ninguna bonificación económica por ello. Si como participante considera vulnerados sus derechos podrá exponer su situación al Comité Institucional de Ética para la Investigación, CIEI – UNAB, en el correo electrónico ciei@unab.edu.co.

Agradecemos su participación con la cual da su consentimiento de participación en la investigación. De conformidad, he leído y comprendido el propósito de este estudio, por lo que otorgo el consentimiento informado, dado que se garantiza el manejo de datos personales y la confidencialidad de mis respuestas."

FACTOR 1: INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

1. Sexo

_____ Mujer

_____ Hombre

2. Tipo de vinculación en la UNAB

_____ Docente de catedra

_____ Docente tiempo completo

_____ Docente medio tiempo

_____ Empleado Administrativo

3. Su rol dentro de la comunidad UNAB es

_____ Docente de pregrado / posgrado

_____ Docente de Instituto Caldas

- _____ Jefe de Área Académica y/o Administrativa
- _____ Decano / director de programa
- _____ Investigador (exclusivamente investigador)
- _____ Empleado Administrativo (secretaria, auxiliar, asistente, profesional)

4. ¿Cuál es su rango de edad?

- _____ Entre 18 y 25 años
- _____ Entre 26 y 33 años
- _____ Entre 34 y 42 años
- _____ Mayor de 42 años

5. ¿Cuál es su estado civil?

- _____ Soltero (a)
- _____ Casado (a)
- _____ Unión libre
- _____ Divorciado (a)
- _____ Viudo (a)

6. ¿Con quién vive?

- _____ Solo
- _____ Con pareja
- _____ Con familia
- _____ Con familia
- _____ Otra...

7. ¿Cuántos hijos tiene?

- _____ 1
- _____ 2
- _____ 3
- _____ 4
- _____ 5 o más

8. ¿Qué edad tienen? Diligencie el número de filas de acuerdo con el número de hijos para que pueda seleccionar el rango de edades

	Hijo 1	Hijo 2	Hijo 3	Hijo 4	Hijo 5
Menos de 1 Año					
Entre 1 – 4 Años					
Entre 5– 10 Años					
Entre 11 y 15 Años					
Mayor de 15 Años					

9. ¿Tiene hijos en su mismo lugar de residencia?

_____ Sí

_____ No

FACTOR 2: BALANCE VIDA - TRABAJO

10. A partir de la decisión institucional de trabajo desde casa, sus actividades laborales

_____ Son más exigentes

_____ Se mantuvieron igual

_____ Son menos exigentes

11. En una escala de 0 a 5, valore la frecuencia de las actividades en trabajo desde casa.

	0	1	2	3	4	5
Atención de reuniones						
Elaboración de formatos						
Entrega de informes						

Actividades relacionadas con la docencia remota						
Atención a estudiantes						
Preparación de clases						
Diseño de recursos pedagógicos						
Diseño de exámenes						
Evaluación de estudiantes						

12. De los siguientes servicios médicos, ¿cuál o cuáles ha requerido durante el trabajo desde casa?

	Sí	No
Apoyo Psicológico		
Consulta por temas de salud		
Odontología		

13. Seleccione qué emociones ha experimentado la mayor parte del tiempo en el trabajo desde casa

	0	1	2	3	4	5
Alegría						
Tristeza						
Ira						
Miedo						
Sorpresa						

14. Señale si realiza algunas de las siguientes actividades físicas

	Diariamente	Semanalmente	Esporádicamente	Nunca
Caminar				
Correr				
Montar en bicicleta				
Aeróbicos o Bailar				
Rutinas funcionales en gimnasio				
Yoga				

15. Consume alguno de los siguientes productos

	Sí	No
Café		
Cigarrillo		
Alcohol		

16. ¿Considera que varió su consumo de Café, Cigarrillo y alcohol durante el trabajo desde casa?

	Aumentó	Se mantuvo igual	Disminuyó	N/A
Café				
Cigarrillo				
Alcohol				

17. Desde que inició su trabajo desde casa, ¿ha presentado alteraciones de sueño?

Las alteraciones se refieren a somnolencia diurna excesiva, respiración irregular o aumento del movimiento durante el sueño. Otros signos y síntomas incluyen un sueño irregular y un ciclo de vigilia y dificultad para conciliar el sueño.

_____ Sí

_____ No

18. Con cuál de las siguientes afirmaciones se siente más identificado

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
El trabajo remoto favoreció positivamente la dinámica familiar					
El hecho de que mi hijo tome sus clases de forma remota me dio la oportunidad de involucrarme más con su formación académica					
La “nueva normalidad” derivada del trabajo desde casa ha representado un reto para todos y requerido de muchos esfuerzos					
El hecho de que mi hijo tome sus clases de forma remota durante mi trabajo desde casa ha generado una sobrecarga de actividades					
Mi horario en trabajo desde casa es flexible y me permite atender las actividades del hogar y el cuidado de los hijos en etapa escolar					

19. ¿Qué tipo de flexibilidad ha recibido por parte de su jefe inmediato?

- _____ He podido mover mi horario de trabajo
- _____ He podido desplazarme a trabajar a la universidad bajo autorización de mi jefe inmediato
- _____ Realizo mis labores en espacios libres entre los horarios de clase
- _____ Ninguna de las anteriores
- _____ Otra

20. ¿Qué actividades didácticas o lúdicas está compartiendo con sus hijos? Selecciona una o varias de las siguientes

- _____ Manualidades
- _____ Ver películas
- _____ Realizar lecturas
- _____ Uso de dispositivos móviles
- _____ Videojuegos
- _____ Juegos al aire libre
- _____ Otra

21. Cumple con los horarios de descanso?

- _____ Absolutamente, sin ninguna excusa

- _____ Regularmente sí, con algunas excepciones
- _____ Algunas veces sí, algunas veces no
- _____ Regularmente no, con algunas excepciones
- _____ Me es imposible

22. Durante su horario de trabajo desde casa recibe apoyo en el cuidado de sus hijos en etapa escolar?

- _____ Sí
- _____ No

23. ¿Quién asume el rol de cuidador de sus hijos en etapa escolar?

- _____ Yo mismo (a)
- _____ Mi pareja
- _____ Abuelos
- _____ Familiares
- _____ Nana contratada
- _____ Servicio doméstico
- _____ Otra

24. Con respecto a la separación entre la vida laboral, personal y familiar

_____ Mantengo separadas las tres sin incrementar mi jornada laboral

_____ Mantengo separadas las tres, pero incrementé mi jornada laboral

_____ Se mezclan las tres, pero trabajo más que antes

_____ Se mezclan las tres, pero no trabajo más que antes

25. ¿Su pareja hace trabajo remoto?

_____ Sí

_____ No

_____ N/A

26 ¿Se ha dado una redistribución de las tareas domésticas bajo la modalidad de trabajo desde casa?

_____ Sí

_____ No

27 ¿Se ha dado una distribución en las siguientes actividades?

	Sí	No
Cocina		
Lavado de platos		
Aseo		
Lavado de ropa		
Cuidado de los hijos		

FACTOR 3: TRANSICIÓN Y ADAPTACIÓN OCUPACIONAL

GESTION DEL DESEMPEÑO

28. ¿Recibió por parte de sus superiores o su jefe inmediato explicación o protocolos acerca de los cambios en la modalidad de trabajo?

_____ Sí

_____ No

29. ¿Qué cambios significativos realizó en sus actividades para cumplir con sus responsabilidades laborales? Seleccione una o varias opciones de las siguientes

_____ Aprender uso de herramientas web para videollamadas

_____ Mejorar mi uso de herramientas ofimáticas (Word, Excel, Power Point,
etc.)

_____ Adaptarme a reuniones en ambientes virtuales

_____ Establecer canales de comunicación diferentes a los que manejaba

_____ No hubo cambios significativos

_____ Otra

30. Antes del inicio de trabajo desde casa, ¿en su hogar contaba con servicio de internet?

_____ Sí

_____ No

31. ¿Qué tipo de conexión a internet posee en su casa actualmente?

- _____ Banda ancha
- _____ Fibra óptica
- _____ Internet por cable
- _____ Plan de datos de celular
- _____ No sé

32. Para realizar mi trabajo desde casa

- _____ Compré computador
- _____ Ya tenía computador en mi hogar
- _____ La universidad me suministró un computador

- _____ Adquirir o mejorar plan de internet
- _____ Otra

33. Califique de 0 a 5 sus habilidades para el trabajo desde casa con relación a las herramientas utilizadas en eventos o videollamadas. Tenga en cuenta: nivel de dominio muy alto 5, alto 4, medio 3 bajo 2 muy bajo 1, no lo manejo 0).

	0	1	2	3	4	5
Zoom						
Google meet						
Skype						
Teams						
Google Calendar						

34. Califique de 0 a 5 sus habilidades para el trabajo desde casa con relación al Uso de plataformas institucionales (nivel de dominio muy alto 5, alto 4, medio 3 bajo 2 muy bajo 1, no lo manejo 0).

	0	1	2	3	4	5
Guido						
SIS						
Apolo						
Suite Visión Empresarial						
Banner						
Cosmos						
Argos						
SIBU						

35. Califique de 0 a 5 sus habilidades para el trabajo desde casa con relación a manejo de Herramientas para elaboración de informes (nivel de dominio muy alto 5, alto 4, medio 3 bajo 2 muy bajo 1, no lo manejo 0).

	0	1	2	3	4	5
Word						
Excel						
Power Point						

36. Si usted es docente, Califique de 0 a 5 sus habilidades para el trabajo desde casa con relación a manejo de Herramientas para clases virtuales(nivel de dominio muy alto 5, alto 4, medio 3 bajo 2 muy bajo 1, no lo manejo 0). sí No es docente no responda esta pregunta.

	0	1	2	3	4	5
Tema						
Partner						
Kahoot						
Mentimeter						
Innova						
Trello						
Genially						
Educaplay						
Minecraft						

37. ¿Con qué frecuencia se comunica con su equipo de trabajo?

	Diariamente	Semanalmente	2 veces a la semana	Más de 2 veces a la semana	Casi nunca	Nunca
Equipo de trabajo						
Jefe inmediato						
Estudiantes						

38. En una escala de 1 a 5, donde 1 es la menos frecuente y 5 la más frecuente ¿Cuál es el medio de comunicación que más utiliza con su equipo de trabajo y su jefe inmediato?

	0	1	2	3	4	5
Correo electrónico						
Chat empresarial						
WhatsApp						
Teléfono fijo						
Teléfono móvil						

FACTOR 4: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Riesgos Psicosociales y Ergonomía

39. Al inicio del trabajo desde casa ¿Usted contaba con un espacio óptimo para sus actividades laborales?

_____ Sí

_____ No

40. ¿Qué le implicó la adaptación de este espacio?

_____ No me implicó ninguna adaptación

_____ Comprar silla ergonómica, o escritorio o descansa pies

_____ Pedir en calidad de préstamo a la Universidad silla ergonómica, o escritorio o descansa pies

_____ Adecuar un lugar en mi casa como oficina: iluminación, cableado, distribución de espacios

41. En una escala de 0 a 5 valore ¿Qué siente al tener información en noticias o redes sociales acerca de la pandemia?

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Alegría					
Esperanza					
Tranquilidad					
Temor					
Estrés					
Incertidumbre					
Angustia					
Tristeza					
Ira					
Preocupación					

42. Evalúe la frecuencia de las pausas activas en trabajo desde casa

Las Pausas activas son breves descansos durante la jornada laboral a través de técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga.

_____ Frecuentes: Entre 1 a 3 veces por jornada

_____ Esporádicas: Mínimo 1 por jornada

_____ No realizo pausas activas

¡Agradecemos su participación y respuestas ofrecidas!

11.2 Apéndice B. Validadores de la encuesta

Número	Nombres y Apellidos	Cargo	Ultimo nivel de Formación	Experiencia en Investigación	Clasificado en Colciencias
1	Ian Santillana Austen	Vicepresidente Innovación y Consultoría Profesor universitario Asturias, IEP, UNAB, UNITEC	Maestría Mercadeo	Cualitativa y Cuantitativa en estudios de mercados	N/A
2	José Daniel Cabrera Cruz	Coordinador de Proyectos Estratégicos Nacionales e Internacionales, Dirección de Investigación UNAB.	Ingeniero de Sistemas, M Sc, estudiante de Doctorado	Dinámica de sistemas	Investigador Senior MinCiencias
3	Diana Paola Pulido Castelblanco	Directora Programa de Psicología UNAB	Doctoranda en Bioética	Evaluación e Investigación en Psicología	
4	Verónica Itzel López Castro	Profesora Investigadora Universidad de ANAHUAC	Doctora en Ciencias Empresariales	Innovación y emprendimiento	
5	Angela María Díaz Pérez	Investigadora Posdoctoral CIDER UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	Doctorado en Género y políticas de Igualdad	Investigadora en temas de Género y desarrollo, Género y Paz	Investigadora Junior
6	Nimia Arias Osorio	Directora Administrativa Gestión Humana UNAB	Maestría en Administración de Empresas	Análisis de información institucional	N/A

11.3 Apéndice C. Base datos empleados con hijos

Áreas	Cantidad Hijos				Total
	Cantidad Empleado	Administrativo	Docente Catedra	Docente Planta	
Administrativo	117	144	5		149
ADMISIONES Y REGISTRO ACADEMICO		8			8
BIENESTAR UNIVERSITARIO		3	5		8
CENTRO DE CONCILIACION DEL CONSULTORIO JURIDICO		1			1
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOJURÍDICAS		2			2
CENTRO DE PRODUCCIONES AUDIOVISUALES		3			3
COMUNICACION ORGANIZACIONAL		3			3
CONTABILIDAD		3			3
CONVENIO EDUPOL		3			3
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIO HUMANISTICOS		1			1
DEPARTAMENTO DE MATEMÁTICAS Y CIENCIAS NATURALES		2			2
DOCENCIA		2			2
EXTENSION UNIVERSITARIA		3			3
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD		8			8
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS					
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES		2			2
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS		3			3
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES HUMANIDADES Y ARTES		7			7
FACULTAD DE ESTUDIOS TECNICOS Y TECNOLOGICOS		3			3
FACULTAD DE INGENIERIA		5			5
FINANCIERA		6			6
GESTIÓN HUMANA		6			6
HOSTAL UNAB		1			1
IMPULSA UNAB: BECAS Y GRADUADOS		1			1
INVESTIGACIONES		2			2
MERCADEO		2			2
PLANTA FÍSICA		5			5
POSGRADOS		2			2
PRESUPUESTO		2			2
PROGRAMA DE INGENIERIA MECATRÓNICA		2			2
PROGRAMA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES		1			1
RECTORÍA CALDAS		2			2
RELACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES		1			1
ROBLE		1			1
SCHOOL OF MANAGEMENT		6			6
SECRETARIA GENERAL Y JURIDICA		4			4
SEGURIDAD Y TRANSPORTE		3			3
SISTEMA DE BIBLIOTECAS		4			4
TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES		9			9
UNAB BOGOTA		4			4
UNAB CREATIVE		2			2
UNAB DUAL		3			3
UNAB VIRTUAL		10			10
VICERECTORÍA ADMINISTRATIVA		3			3
Caldas	15			19	19
SECCION BASICA SECUNDARIA Y MEDIA VOCACIONAL				10	10
SECCION PREESCOLAR Y BASICA PRIMARIA				9	9

Áreas	Cantidad Hijos				
	Cantidad Empleado	Administrativo	Docente Catedra	Docente Planta Total	
Facultad De Ciencias De La Salud	51		29	39	68
ESPECIALIZACION ANESTESIOLOGIA			1		1
ESPECIALIZACIÓN EN GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA			4		4
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				1	1
ESPECIALIZACION MEDICINA INTERNA			5		5
ESPECIALIZACION OFTALMOLOGIA			1		1
ESPECIALIZACION RADIOLOGÍA E IMÁGENES DIAGNOSTICAS			2		2
PROGRAMA DE ENFERMERÍA			3	5	8
PROGRAMA DE INGENIERIA BIOMEDICA				5	5
PROGRAMA DE MEDICINA			11	26	37
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA			2	2	4
Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas Y Contab	22		9	17	26
DEPARTAMENTO DE MATEMÁTICAS Y CIENCIAS NATURALES			5	3	8
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DUAL			3	2	5
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS PRESENCIAL				3	3
PROGRAMA DE CONTADURIA PUBLICA PRESENCIAL				3	3
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA VIRTUAL			1		1
PROGRAMA DE ECONOMÍA				4	4
PROGRAMA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES				2	2
Facultad De Ciencias Sociales, Humanidades Y Artes	30	1	17	17	35
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIO HUMANISTICOS			1	5	6
DEPARTAMENTO DE LENGUAS		1	9		10
PROGRAMA DE COMUNICACION SOCIAL			1	5	6
PROGRAMA DE GASTRONOMIA Y ALTA COCINA				1	1
PROGRAMA DE LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INFANTIL			1	3	4
PROGRAMA DE MÚSICA			5	3	8
Facultad de Derecho	6		1	6	7
INSTITUTO DE ESTUDIOS POLÍTICOS				1	1
PROGRAMA DE DERECHO			1	5	6
Facultad De Ingeniería	17		9	15	24
PROGRAMA DE INGENIERIA DE MERCADOS			2	2	4
PROGRAMA DE INGENIERIA DE SISTEMAS			1	2	3
PROGRAMA DE INGENIERIA EN ENERGÍA			2	4	6
PROGRAMA DE INGENIERIA FINANCIERA				4	4
PROGRAMA DE INGENIERIA MECATRÓNICA			4	3	7
Tecnologías	14		2	16	18
CONVENIO EDUPOL				4	4
TECNOLOGIA EN GESTION GASTRONOMICA dual - VIRTUAL				3	3
TECNOLOGÍA EN GESTIÓN HUMANA - DUAL			2	1	3
TECNOLOGIA EN INVESTIGACIÓN CRIMINAL Y CIENCIAS FORENSES				3	3
TECNOLOGIA EN REGENCIA DE FARMACIA VIRTUAL				2	2
TECNOLOGIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO VIRTUAL				2	2
TRANSVERSALES				1	1
Total general	272	145	72	129	346

11.4 Apéndice D. Decretos de la emergencia sanitaria y de alternancia

Ley / año	Contenido	Medidas	Entidad
Resolución 385 Marzo 12 de 2020	Declara Emergencia sanitaria por causa coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus	Suspendió el tránsito y desembarco de cruceros en Colombia Mas protección para adultos mayores, se adopta aislamiento preventivo en los centros de vida donde hay adultos mayores	Ministerio de Salud y protección Social
Directiva Presidencial No, 02 Marzo 12 de 2020	Medidas para atender la Contingencia generada por el COVID-19, a partir del Uso de las Tecnologías de la información y Telecomunicaciones -TIC	Trabajo en Casa y uso de herramientas colaborativas	Presidencia
Circular 011 de marzo 10 de 2020 y 012 de marzo 12 de 2020	Diretrizes para la Contención de la Infección respiratoria aguda por el nuevo Coronavirus COVID19 en el entorno Hotelero y entidades Gubernamentales, territoriales y Municipales	Pautas rigurosas en materia de salud Torneo futbol colombiano se realiza con puerta cerrada (sin asistencia de público) y transmisión de los partidos Suspenden visitas a sistemas carcelarios y penitenciario, hasta que se empiecen adoptar protocolos de bioseguridad	Ministerio de Salud y protección Social Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
Resolucion No. 3890 de Marzo 10 de 2020	Autoaislamiento es obligatorio y cuarentena de las personas que arriben a Colombia de la Republica Popular China, de Italia, de Francia y de España.	Medidas desde marzo 11 hasta Mayo 30 de 2020, implica compromiso ciudadano para la contención de la propagación del Virus.	Ministerio de Salud y protección Social
Decreto 398 Marzo 13 de 2020	Posibilidad de reuniones no presenciales	Eventos públicos de más de 50 personas quedan cancelados, deben evitarse en eventos de alta afluencia de personas	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
Decreto 418 de Marzo 18 de 2020	Gobierno anunció la adopción de las siguientes medidas sociales y económicas	Manejo del orden público con el objeto de prevenir y controlar la propagación del covid19 en el territorio y mitigar sus efectos en cabeza del presidente.	Ministerio del Interior
Decreto 420 de Marzo 18 de 2020	el Gobierno estableció instrucciones que deben tener en cuenta los alcaldes y gobernadores para expedir normas en materia de orden público en virtud de la emergencia sanitaria generada por el COVID -19.	Prohibición consumo bebidas alcohólicas en espacios abiertos y establecimientos, reuniones aglomeraciones a partir de las 6 pm desde Marzo 19 a Mayo 30 de 2020 toque de queda niños(a) y adolescentes siguen habilitados establecimientos minoristas de alimentación, bebidas, dorguerías, ópticas, aseo e higiene y de alimentos y medicina para mascotas Servicio restaurante con oferta de productos mediante plataformas de comercio electrónico y/o entrega a domicilio	Ministerio del Interior

Ley / año	Contenido	Medidas	Entidad
Decreto 457 de Marzo 22 de 2020	Se ordena el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas en Colombia y limitación total a la circulación de personas y vehículos en el territorio nacional desde el Martes marzo 24 a las 23:59 horas	<p>Medidas en transporte-Movilidad , se suspenden vuelos domesticos, transporte terrestre intermunicipal y municipal, con excepcion personal de salud Transporte vehiculos particulares restringida ; transporte de carga habilitado servicio transporte publico hasta en un 20% y desde Mayo 12 operar con capacidad hasta el 35%</p>	
Decreto 531 de Abril 8 de 2020 Decreto 593 de Abril de 2020 Decreto 749 de Mayo 28 de 2020 Decreto 847 de Junio 14 de 2020	<p>hasta lunes 13 de abril a la 0:00 hors. Se extiende aislamiento hasta el 26 de abril; se extiende hasta 11 de mayo y extiende hasta Mayo 25 y hasta Mayo 31 y extiende hasta julio 1 de 2020 y sector construcción y manufacturero iniciara actividades con lineamientos y protocolos Colegios y universidades ni jardines hasta Mayo 31</p>	<p>Abastecimiento se garantiza la produccion y abastecimeinto de alimentos y medicamentos en todo el pais, llamado a la calma, a comprar de manera razonable, pedir domicilios, logistica campesinos sacar productos de las fincas y atender la demanada local y regional. Sanciones penales y multas por incumplimiento prohibición bebidas embriagantes espacios abiertos y estb comercio Profundizar en teletrabajo en máxima expresión para protger la vida y la salud Programas sociales para los mas vulnerables protocolos para practica deporte individual hasta finales de mayo no habra vuelos internacionales salvo carga y razones humanitarias Actividades exceptuadas y se reactivaran de manera gradual y de acuerdo a protocolos de bioseguridad</p>	Ministerio del Interior
Lineamientos GPSG04 dirigida a empleados de la salud. Marzo 25 de 2020	Lineamientos para la prevención, el control y el reporte de accidente laboral por exposición ocupacional al SARS CoV-2 (COVID-19) en instituciones de salud – Ministerio de Salud	El objetivo de la guía es formular lineamientos de bioseguridad para prevenir la exposición ocupacional	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 666 De Abril 24 de 2020	Adopta protocolo general de bioseguridad para mitigar controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Covid-19	Aislamiento social m el uso de tapabocas y guantes, el lavado continuo de manos y el cierre de establecimientos públicos y comerciales, la prohibición de aglomeraciones	Ministerio de Salud y proteccion Social
Circular N° 30 de 2020 de mayo 8 de 2020	Trabajo remoto a distancia en mayores de 60 años	Los mayores de 60 años y empleados que presentan morbilidades preexistentes identificadas como factores de riesgo para COVID-19	Ministerio de Salud y Protección Social
Mayo 19 de 2020	Nuevo ciclo del manejo del covid Emergencia sanitaria se extiente hasta 31 de Agosto de 2020	<p>Con objeto de Retornar gradualmente la vida productiva más no la vida social con el comercio, servicios profesionales, medicos no relacionados con el covid-19, servicio domestico, museos , bibliotecas entre otros. Entidades publicas el 80% se mantendran trabajo en casa mayores de 70 años hasta junio 30 en aislamiento preventivo ; desde 1 de junio se liberan espacios para menores de 5 años con protocolos de seguridad Sin transporte aereo nal e internacional ni intermunicipal.</p>	

Ley / año	Contenido	Medidas	Entidad
Directiva ministerial No. 13 de Junio 3 de 2020	Recomendaciones generales para el desarrollo de actividades académicas de laboratorios prácticos y de Investigación en las Instituciones de Educación Superior e Institución de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, en atención a las disposiciones del Decreto No. 749 de 28 de mayo de 2020	Retorno progresivo a la presencialidad	Ministerio de Educación
Decreto 847 de Junio 14 de 2020 Nov 25/2020	Aislamiento preventivo obligatorio en todo el país, continua hasta 1 de Julio, se extiende hasta JULIO 15, Se extiende hasta el 1 de AGOSTO; Se mantiene hasta AGOSTO 30;	Apertura desde Sep1/20 de pilotos de transporte aéreo de pasajeros y terrestre con protocolos -Pruebas PCR COVID con diagnóstico negativo con hasta 96 horas para vuelos internacionales Mas tiempo al aire libre para adultos mayores a 3 veces semana durante 1 hora servicios gastronómicos en municipios no Covid Recuperación de vida productiva municipios no covid-19 y aquellos con bajos registros de virus. seguimos con actividades sin aglomeración, ampliando servicios de virtualidad pruebas saber	Ministerio del Interior
Resolución 1721 de Septiembre 24 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en instituciones educativas, instituciones de educación superior y las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.	Adoptar el protocolo Implementar plan de alternancia educativa	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 2230 Noviembre 27 de 2020	Prorroga nuevamente la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus que causa la COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, modificada por la Resolución 1462 de 2020	Prorroga hasta febrero 28 de 2021 Res 2230 Nov 27/2020 Prorroga hasta Mayo 31 de 2021 Res 222 feb 25/2021	Ministerio de Salud y Protección Social
RESOLUCIÓN 738 DE Mayo 26 de 2021	Prorrogar hasta el 31 de agosto de 2021 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada a su vez por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020 y 222 de 2021.	Prorrogar hasta Agosto 31 de 2021 Res 738 Mayo 26/2021 Mantener las medidas de autocuidado y aislamiento voluntario preventivo que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social.	Ministerio de Salud y Protección Social
Decreto 293 de Dic 20 de 2020	Decreta PICO Y cedula a partir de Dic 21 de 2020 hasta Enero 16 de 2021	Ingreso a establecimientos abiertos al público, servicios bancarios, financieros y notariales reapertura parques naturales, cierre de playas con medidas de contección Medidas por las entidades gubernamentales y municipales de Toque de queda por la vida y movilidad para preservar al orden público y mitigar impacto causado por el covid-19.	Alcaldía Mayor de Bogotá
Resolucion 2475 de 2020	Adoptan medidas preventivas y transitorias para el control sanitario de pasajeros provenientes del Reino Unido de forma directa o por conexiones, por vía aérea, a causa de evidencias de nuevo Coronavirus, COVID-19	Nueva variante, mas infeccioso y se propague con mas facilidad, que requiere mayor vigilancia genómica en todo el mundo	Ministro de Salud y Protección Social y de Transporte
Decreto 039 de Enero 14 de 2021, deroga decretos 1168 agosto 25, 1297 septiembre, 1408 de 30 octubre y 1550 de noviembre de 2020	se extiende hasta EL 28 DE FEBRERO DE 2021 CON CONCEPTO DEL AISLAMIENTO PREVENTIVO CON DISTANCIAMIENTO INDIVIDUAL RESPONSABLE	Deben cumplir con los protocolos de bioseguridad de comportamiento del ciudadano en el espacio público para la disminución de la propagación de la pandemia y la disminución del contagio en las actividades cotidianas Teletrabajo y trabajo en casa Cierre de fronteras	Ministerio del Interior
Decreto 109 de febrero 2021 Resolucion 267 Marzo 1 de 2021	Se adopta el plan de Vacunación dentro de la etapa 1 Inmunizar al talento humano que labora o realiza practicas en prestadores de servicios de salud ubicados en ciudades capitales o municipios, inicia febrero 20 de 2021 de vacunas Sinovac; febrero 24 vacunas Pfizer y marzo 1 vacunas Covax	Se coordina, establecen criterios, condiciones para la entrega de las vacunas en el territorio colombiano en el marco del plan, recepción	Ministerio de Salud y protección Social

11.5 Apéndice E. Marco legal normatividad que regula el proyecto

Ley / año	Contenido
Ley 9 de 1979	Reglamenta toda actividad y competencia sobre la preservación, restauración y mejoramiento de las condiciones sanitarias en la salud humana.
Resolución 2400 de 1979	Establece las reglamentaciones sobre la preservación y mantenimiento de la salud física y mental, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales y el aseguramiento de las mejores condiciones de higiene y bienestar de colaboradores en el contexto de los establecimientos de trabajo
Decreto 1295 de 1994	Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales y regula aspectos relacionados con la prevención de los accidentes trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.
Ley 776 de 2002	Estipula normas sobre la administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo como herramienta de generación de empleo a través del uso de tecnologías de información y comunicación
Decreto 884 de 2012	Este decreto reglamenta la Ley 1221 de 2008 y establece otras disposiciones como garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores y la regulación de las condiciones laborales especiales que presidirán las relaciones empleador-teletrabajador
Ley 1562 de 2012	Esta ley implanta modificaciones al Sistema de Riesgos Laborales y dicta otras disposiciones en materia de salud ocupacional para mejorar y las condiciones, el contexto y la salud de los colaboradores en el trabajo.
Resolución 2886 de 2012	Define las entidades junto con las actividades, obligaciones y funcionamientos que les competen siendo parte de la Red Nacional del Fomento del Teletrabajo
Sentencia C-337/2011	Esta sentencia es un control constitucional de omisión legislativa, que determina la protección integral en materia de Seguridad Social del Teletrabajador sobre la inclusión del subsidio familiar

Ley / año	Contenido
Ley 2088 de 2021	<p>Prescribe regulaciones del trabajo en casa como forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales que pueden presentarse en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria ya sea en el sector público o privado</p>
Proyecto de ley 352 de 2020	<p>Aprobado el 24/03/2021 por el Senado de la República, pretende regular el trabajo en casa, en sus principales aspectos como: derecho a la desconexión laboral, tiempos de la jornada, manejo de horas extras, descansos y pausas activas, respeto de la vida personal y el auxilio de conectividad digital, entre otros.</p>
Código Sustantivo del Trabajo 2011	<p>Código con el fin lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social</p>
Artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo	<p>Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.</p>
Artículo 105 del Código Sustantivo del Trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales. 2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de diez (10) trabajadores.
Sentencia C-934 de 2004	<p>Establece que: El reglamento de trabajo así concebido no se circunscribe tan sólo a regular la actividad desplegada por el trabajador sino una serie de situaciones jurídicas que obligan tanto a este como al empleador</p>
Decreto 614 de 1984	<p>Determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.</p>
Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989	<p>Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional</p>
Resolución numero 2013 de Junio 6 de 1986	<p>Se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (COPASO)</p>
Ley 1010 de 2006	<p>Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.</p>

11.6 Apéndice F. Beneficios sociales de la universidad

Nivel	Detalle
Bienestar e Incentivos	<p>Actividades sociales (amor y amistad, día mujer, del niño, de la secretaria, Halloween, fin de año)</p> <p>Atención Psicológica a familiares</p> <p>Descuento en la pensión del Instituto Caldas para los hijos(as)</p> <p>Becas para cónyuge, compañero(a) permanente, hijos.</p> <p>Tarifas preferenciales en convenios Institucionales: CUPE, entidades Bancarias y de financiación.</p>
Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>Olimpiadas Interempresas Cajasán</p> <p>Oportunidad de control de la actividad docente: Autonomía, libertad de decisión, participación)</p> <p>Percepción del trato que da el Jefe</p> <p>Satisfacción en el trabajo</p> <p>1 día familia primer semestre y 1 día segundo semestre</p> <p>Preocupación del jefe por el bienestar del colaborador</p>
Capacitación	<p>Ejes de capacitación Institucional: Ambiente, seguridad y salud en el trabajo, Calidad, Consultoría, Contexto Regional, Nacional e Internacional, Creatividad e Innovación, Disciplinar, Idioma Extranjero, Institucional, Investigación, Pedagogía y Tecnología.</p> <p>Movilidad de docentes al exterior</p> <p>Becas Plan 80/20 - Becas 20%, 50% programas propios de pregrado y posgrado sobre el valor de la matrícula</p>
Compensación	<p>Políticas de permisos</p> <p>Reconocimiento a la Producción de Investigación</p> <p>Días libres de descanso adicionales en Semana Santa</p>
Evaluación Desempeño	<p>Feedback desempeño</p> <p>Reconocimientos: mención Reloj Solar</p> <p>Oportunidades de promoción</p> <p>Desarrollo de carrera-Clasificación docente</p>

11.8 Apéndice H. Resultados de la encuesta

Notas		
Salida creada		18-JUL-2021 17:19:20
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\casa\Desktop\PERSONAL\DEFINITIVO PROYECTO INVESTIGACION\BASE DE DATOS COMPLETA 17JULIO.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos 1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		<p>FRECUENCIAS VARIABLES=sexo TipoVinculacion RolUnab Edad EstadoCivil Habitabilidad NumeroHijos</p> <p>Menosde1Año Entre1y4Años Entre5y10Años Entre11y15Años mayorde15Años HijosResidencia SusActividades</p> <p>FrecuenciaAtencionReuniones ElaboracionFormatos EntregalInformes ActividadesDocenciaRemota</p> <p>AtencionEstudiantes PreparacionClases DiseñoRecursosPedagogicos DiseñoExámenes</p> <p>EvaluacionEstudiantes ApoyoPsicologico ConsultaTemasSalud odontología Alegría Tristeza Ira Miedo</p> <p>Sorpresa Caminar Correr MontarBicicleta AerobicosBailar RutinasFuncionalesGimnasio Yoga Café</p> <p>Cigarrillo Alcohol VariacionCafé VariaciónCigarrillo VariaciónAlcohol Sueño Favoreciópositivamentedínamicafamiliar involucrarmeMásSuFormaciónAcadémica HaRepresentadoRetoTodosRequeridoMuchos Esfuerzos</p> <p>QueMiHhijoClases RemotaHaGeneradoSobrecargaActividades horaroflexibleatenderhogar f1 f2 f3 f4</p> <p>funcion1 funcion2 funcion3 funcion4 funcion5 funcion6 Horarios Descanso ApoyoHijos rol1 rol2 rol3</p> <p>rol4 BalanceVidaTrabajo ParejaTrabajaRemoto DistribucionTareas Domesticas Cocina LavadaPlatos Aseo</p> <p>LavadoRopa CuidadoHijos Transición cambios1 cambios2 cambios3 cambios 4 cambios5 ServicioInternet</p> <p>Internet1 internet2 internet3 realizartrabajo1 realizartrabajo2 realizartrabajo3 zoom googleMeet</p> <p>Skype Teams GoogleCalendar Guido SIS Apolo SuiteVisionEmpresarial Banner Cosmos Argos SIBU Word</p> <p>Excel PowerPoint Tema Partner Kahoot Mentimeter Innova Trello Genially Educaplay Minecraft</p> <p>ComunicacionEquipoTrabajo ComunicacionJefeInmediato ComunicacionEstudiantes CorreoElectronico</p> <p>ChatEmpresarial Whatsapp TelefonoFijo TelefonoMovil EspacioOptimo Adaptacion1 Adaptacion2</p> <p>Adaptacion3 Adaptacion4 Alegría1 Esperanza TRanquilidad Temor Estrés</p>
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:17,84
	Tiempo transcurrido	00:00:15,99

Tabla de frecuencia

1. Sexo

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	mujer	86	61,0	61,0	61,0
	hombre	55	39,0	39,0	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

2. Tipo de vinculación en la UNAB

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Docente de catedra	18	12,8	12,8	12,8
	Docente tiempo completo	43	30,5	30,5	43,3
	Docente medio tiempo	4	2,8	2,8	46,1
	Empleado Administrativo	76	53,9	53,9	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

3. Rol dentro de la comunidad UNAB es

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Docente de pregrado / posgrado	52	36,9	36,9	36,9
	Docente de Instituto Caldas	9	6,4	6,4	43,3
	Jefe de Área Académica y/o Administrativa	16	11,3	11,3	54,6
	Decano / director de programa	4	2,8	2,8	57,4

Empleado Administrativo (secretaria, auxiliar, asistente, profesional)	60	42,6	42,6	100,0
Total	141	100,0	100,0	

4. Rango de edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre 18 y 25 años	1	0,7	0,7	0,7
	Entre 26 y 33 años	25	17,7	17,7	18,4
	Entre 34 y 42 años	63	44,7	44,7	63,1
	Mayor de 42 años	52	36,9	36,9	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

5. Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero (a)	22	15,6	15,6	15,6
	Casado (a)	94	66,7	66,7	82,3
	Unión libre	16	11,3	11,3	93,6
	Divorciado (a)	9	6,4	6,4	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

6. Con quién vive

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solo	11	7,8	7,8	7,8
	Con pareja	27	19,1	19,1	27,0
	Con familia	103	73,0	73,0	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

7. ¿Cuántos hijos tiene?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	63	44,7	44,7	44,7
	2	71	50,4	50,4	95,0
	3	7	5,0	5,0	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

8. ¿Qué edad tienen? Menosde1Año

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 1 Año	5	3,5	100,0	100,0
Perdidos Sistema		136	96,5		
Total		141	100,0		

8. ¿Qué edad tienen? Entre1y4Años

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 entre 1 y 4 Años	27	19,1	84,4	84,4
	2 hijos entre 1 y 4 años	5	3,5	15,6	100,0
	Total	32	22,7	100,0	
Perdidos Sistema		109	77,3		
Total		141	100,0		

8. ¿Qué edad tienen? Entre5y10Años

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 hijo entre 5 y 10 años	78	55,3	84,8	84,8
	2 hijos entre 5 y 10 años	14	9,9	15,2	100,0
	Total	92	65,2	100,0	
Perdidos Sistema		49	34,8		
Total		141	100,0		

8. ¿Qué edad tienen? Entre 11 y 15 Años

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 hijo entre 11 y 15 años	49	34,8	98,0	98,0
	2 hijos entre 11 y 15 años	1	0,7	2,0	100,0
	Total	50	35,5	100,0	
Perdidos Sistema		91	64,5		
Total		141	100,0		

8. ¿Qué edad tienen? mayor de 15 Años

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 hijo mayor de 15 años	21	14,9	87,5	87,5
	2 hijos mayor de 15 años	3	2,1	12,5	100,0
	Total	24	17,0	100,0	
Perdidos Sistema		117	83,0		
Total		141	100,0		

9. ¿Tiene hijos en su mismo lugar de residencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí	136	96,5	96,5	96,5
	no	5	3,5	3,5	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

10. A partir de la decisión institucional de trabajo desde casa, sus actividades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Son más exigentes	113	80,1	83,1	83,1

	Se mantuvieron igual	23	16,3	16,9	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
	Perdidos Sistema	5	3,5		
	Total	141	100,0		

11. Frecuencia de las actividades en trabajo desde casa. Atención Reuniones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	1	0,7	0,7	0,7
	1	7	5,0	5,1	5,9
	2	14	9,9	10,3	16,2
	3	26	18,4	19,1	35,3
	4	26	18,4	19,1	54,4
	5	62	44,0	45,6	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
	Perdidos Sistema	5	3,5		
	Total	141	100,0		

11. Frecuencia de las actividades en trabajo desde casa. Elaboración de formatos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	7	5,0	5,1	5,1
	1	12	8,5	8,8	14,0
	2	17	12,1	12,5	26,5
	3	32	22,7	23,5	50,0
	4	33	23,4	24,3	74,3
	5	35	24,8	25,7	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
	Perdidos Sistema	5	3,5		
	Total	141	100,0		

11. Frecuencia de las actividades en trabajo desde casa. Entrega de informes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	3	2,1	2,2	2,2
	1	14	9,9	10,3	12,5

	2	13	9,2	9,6	22,1
	3	28	19,9	20,6	42,6
	4	38	27,0	27,9	70,6
	5	40	28,4	29,4	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

11. Frecuencia de las actividades en trabajo desde casa. Actividades relacionadas con la docencia remota

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	38	27,0	39,6	39,6
	1	3	2,1	3,1	42,7
	2	4	2,8	4,2	46,9
	3	7	5,0	7,3	54,2
	4	12	8,5	12,5	66,7
	5	32	22,7	33,3	100,0
	Total	96	68,1	100,0	
Perdidos Sistema		45	31,9		
Total		141	100,0		

11. Frecuencia de las actividades en trabajo desde casa. Atención a estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	21	14,9	15,4	15,4
	1	9	6,4	6,6	22,1
	2	10	7,1	7,4	29,4
	3	11	7,8	8,1	37,5
	4	22	15,6	16,2	53,7
	5	63	44,7	46,3	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

11. Frecuencia de las actividades en trabajo desde casa. Preparación de clases

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	55	39,0	40,4	40,4

	1	3	2,1	2,2	42,6
	2	7	5,0	5,1	47,8
	3	10	7,1	7,4	55,1
	4	15	10,6	11,0	66,2
	5	46	32,6	33,8	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

11. Frecuencia de las actividades en trabajo desde casa. Diseño de recursos pedagógicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	57	40,4	41,9	41,9
	1	3	2,1	2,2	44,1
	2	4	2,8	2,9	47,1
	3	21	14,9	15,4	62,5
	4	18	12,8	13,2	75,7
	5	33	23,4	24,3	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

11. Frecuencia de las actividades en trabajo desde casa. Diseño de exámenes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	61	43,3	44,9	44,9
	1	3	2,1	2,2	47,1
	2	9	6,4	6,6	53,7
	3	13	9,2	9,6	63,2
	4	15	10,6	11,0	74,3
	5	35	24,8	25,7	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

11. Frecuencia de las actividades en trabajo desde casa. Evaluación de estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	0	59	41,8	43,4	43,4
	1	3	2,1	2,2	45,6
	2	8	5,7	5,9	51,5
	3	9	6,4	6,6	58,1
	4	17	12,1	12,5	70,6
	5	40	28,4	29,4	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

12. Servicios médicos Apoyo Psicológico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí	22	15,6	16,2	16,2
	no	114	80,9	83,8	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

12. Servicios médicos Consulta por temas de salud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí	90	63,8	66,2	66,2
	no	46	32,6	33,8	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

12. Servicios médicos Odontología

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí	41	29,1	30,1	30,1
	no	95	67,4	69,9	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

13. Qué emociones ha experimentado la mayor parte del tiempo en el trabajo desde casa. Alegría

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	5	3,5	3,7	3,7
	2	14	9,9	10,3	14,0
	3	29	20,6	21,3	35,3
	4	51	36,2	37,5	72,8
	5	37	26,2	27,2	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

13. Qué emociones ha experimentado la mayor parte del tiempo en el trabajo desde casa. Tristeza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	20	14,2	14,7	14,7
	1	37	26,2	27,2	41,9
	2	27	19,1	19,9	61,8
	3	21	14,9	15,4	77,2
	4	17	12,1	12,5	89,7
	5	14	9,9	10,3	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

13. Qué emociones ha experimentado la mayor parte del tiempo en el trabajo desde casa. Ira

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	42	29,8	30,9	30,9
	1	20	14,2	14,7	45,6
	2	23	16,3	16,9	62,5
	3	29	20,6	21,3	83,8
	4	17	12,1	12,5	96,3
	5	5	3,5	3,7	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

13. Qué emociones ha experimentado la mayor parte del tiempo en el trabajo desde casa. Miedo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	31	22,0	22,8	22,8
	1	31	22,0	22,8	45,6
	2	24	17,0	17,6	63,2
	3	13	9,2	9,6	72,8
	4	20	14,2	14,7	87,5
	5	17	12,1	12,5	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

13. Qué emociones ha experimentado la mayor parte del tiempo en el trabajo desde casa. Sorpresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	20	14,2	14,7	14,7
	1	24	17,0	17,6	32,4
	2	25	17,7	18,4	50,7
	3	31	22,0	22,8	73,5
	4	22	15,6	16,2	89,7
	5	14	9,9	10,3	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

14. Realiza algunas de las siguientes actividades físicas. Caminar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Diariamente	29	20,6	21,3	21,3
	Semanalmente	33	23,4	24,3	45,6
	Esporádicamente	60	42,6	44,1	89,7
	Nunca	14	9,9	10,3	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

14. Realiza algunas de las siguientes actividades físicas. Correr

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Diariamente	4	2,8	2,9	2,9
	Semanalmente	16	11,3	11,8	14,7
	Esporádicamente	34	24,1	25,0	39,7
	Nunca	82	58,2	60,3	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

14. Realiza algunas de las siguientes actividades físicas. Montar en bicicleta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Diariamente	10	7,1	7,4	7,4
	Semanalmente	10	7,1	7,4	14,7
	Esporádicamente	22	15,6	16,2	30,9
	nunca	94	66,7	69,1	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

14. Realiza algunas de las siguientes actividades físicas. Aeróbicos o Bailar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Diariamente	8	5,7	5,9	5,9
	Semanalmente	15	10,6	11,0	16,9
	Esporádicamente	38	27,0	27,9	44,9
	Nunca	75	53,2	55,1	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

14. Realiza algunas de las siguientes actividades físicas. Rutinas funcionales en gimnasio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Diariamente	12	8,5	8,8	8,8
	Semanalmente	12	8,5	8,8	17,6
	Esporádicamente	23	16,3	16,9	34,6
	Nunca	89	63,1	65,4	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

14. Realiza algunas de las siguientes actividades físicas. Yoga

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Diariamente	3	2,1	2,2	2,2
	Semanalmente	3	2,1	2,2	4,4
	Esporádicamente	19	13,5	14,0	18,4
	Nunca	111	78,7	81,6	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

15. Consume café

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	97	68,8	71,3	71,3
	no	39	27,7	28,7	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

15. Consume Cigarrillo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí	1	0,7	0,7	0,7
	no	135	95,7	99,3	100,0
	Total	136	96,5	100,0	

Perdidos Sistema	5	3,5		
Total	141	100,0		

15. Consume Alcohol

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí	25	17,7	18,4	18,4
	no	111	78,7	81,6	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

16. ¿Considera que varió su consumo de Café, durante el trabajo desde casa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aumentó	38	27,0	27,9	27,9
	Se mantuvo igual	46	32,6	33,8	61,8
	Disminuyó	19	13,5	14,0	75,7
	n/a	33	23,4	24,3	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

16. ¿Considera que varió su consumo de Cigarrillo durante el trabajo desde casa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aumentó	2	1,4	1,5	1,5
	Se mantuvo igual	4	2,8	2,9	4,4
	Disminuyó	4	2,8	2,9	7,4
	n/a	126	89,4	92,6	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

16. ¿Considera que varió su consumo de alcohol durante el trabajo desde casa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aumentó	7	5,0	5,1	5,1
	Se mantuvo igual	19	13,5	14,0	19,1
	Disminuyó	11	7,8	8,1	27,2
	n/a	99	70,2	72,8	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

17. Desde que inició su trabajo desde casa, ¿ha presentado alteraciones de sueño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí	73	51,8	53,7	53,7
	no	63	44,7	46,3	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

18. El trabajo remoto favoreció positivamente la dinámica familiar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	6,4	6,6	6,6
	En Desacuerdo	24	17,0	17,6	24,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	17,7	18,4	42,6
	De acuerdo	41	29,1	30,1	72,8
	Totalmente de acuerdo	37	26,2	27,2	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
	Perdidos Sistema		5	3,5	
Total		141	100,0		

18. El hecho de que mi hijo tome sus clases de forma remota me dio la oportunidad de involucrarme más con su formación académica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	6,4	6,6	6,6
	En desacuerdo	20	14,2	14,7	21,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	9,9	10,3	31,6
	De acuerdo	48	34,0	35,3	66,9
	Totalmente en acuerdo	45	31,9	33,1	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
	Perdidos Sistema	5	3,5		
Total	141	100,0			

18. La “nueva normalidad” derivada del trabajo desde casa ha representado un reto para todos y requerido de muchos esfuerzos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0,7	0,7	0,7
	En desacuerdo	5	3,5	3,7	4,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	5,0	5,1	9,6
	De acuerdo	37	26,2	27,2	36,8
	Totalmente de acuerdo	86	61,0	63,2	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
	Perdidos Sistema	5	3,5		
Total	141	100,0			

18. El hecho de que mi hijo tome sus clases de forma remota durante mi trabajo desde casa ha generado una sobrecarga de actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	6,4	6,6	6,6
	En desacuerdo	13	9,2	9,6	16,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	17,0	17,6	33,8
	De acuerdo	43	30,5	31,6	65,4
	Totalmente de acuerdo	47	33,3	34,6	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

18. Mi horario en trabajo desde casa es flexible y me permite atender las actividades del hogar y el cuidado de los hijos en etapa escolar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	21	14,9	15,4	15,4
	En desacuerdo	28	19,9	20,6	36,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	24,1	25,0	61,0
	De acuerdo	38	27,0	27,9	89,0
	Totalmente de acuerdo	15	10,6	11,0	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

19. ¿Qué tipo de flexibilidad ha recibido por parte de su jefe inmediato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	He podido mover mi horario de trabajo	34	24,1	25,0	25,0
	He podido desplazarme a trabajar a la universidad bajo autorización de mi jefe inmediato	20	14,2	14,7	39,7
	Realizo mis labores en espacios libres entre los horarios de clase	15	10,6	11,0	50,7
	Ninguna de las anteriores	57	40,4	41,9	92,6
	otra	10	7,1	7,4	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

19. ¿Qué tipo de flexibilidad ha recibido por parte de su jefe inmediato?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	----------------------	-------------------------

Válido	He podido desplazarme a trabajar a la universidad bajo autorización de mi jefe inmediato	17	12,1	54,8	54,8
	Realizo mis labores en espacios libres entre los horarios de clase	8	5,7	25,8	80,6
	Ninguna de las anteriores	2	1,4	6,5	87,1
	otra	4	2,8	12,9	100,0
	Total	31	22,0	100,0	
Perdidos Sistema		110	78,0		
Total		141	100,0		

19. ¿Qué tipo de flexibilidad ha recibido por parte de su jefe inmediato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Realizo mis labores en espacios libres entre los horarios de clase	6	4,3	100,0	100,0
Perdidos Sistema		135	95,7		
Total		141	100,0		

19. ¿Qué tipo de flexibilidad ha recibido por parte de su jefe inmediato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	otra	1	0,7	100,0	100,0
Perdidos Sistema		140	99,3		

Total	141	100,0		
-------	-----	-------	--	--

20. Actividades didácticas o lúdicas compartiendo con sus hijos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Manualidades	71	50,4	52,6	52,6
	ver películas	56	39,7	41,5	94,1
	Realizar lecturas	3	2,1	2,2	96,3
	Uso de dispositivos móviles	1	0,7	0,7	97,0
	videojuegos	1	0,7	0,7	97,8
	juegos al aire libre	3	2,1	2,2	100,0
	Total	135	95,7	100,0	
Perdidos	Sistema	6	4,3		
Total		141	100,0		

20. Actividades didácticas o lúdicas compartiendo con sus hijos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ver películas	55	39,0	44,7	44,7
	Realizar lecturas	34	24,1	27,6	72,4
	Uso de dispositivos móviles	18	12,8	14,6	87,0
	videojuegos	5	3,5	4,1	91,1
	juegos al aire libre	11	7,8	8,9	100,0
	Total	123	87,2	100,0	
Perdidos	Sistema	18	12,8		
Total		141	100,0		

20. Actividades didácticas o lúdicas compartiendo con sus hijos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Realizar lecturas	42	29,8	43,8	43,8
	Uso de dispositivos móviles	10	7,1	10,4	54,2
	videojuegos	14	9,9	14,6	68,8
	juegos al aire libre	24	17,0	25,0	93,8
	otros	6	4,3	6,3	100,0
	Total	96	68,1	100,0	
Perdidos	Sistema	45	31,9		
Total		141	100,0		

20. Actividades didácticas o lúdicas compartiendo con sus hijos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Uso de dispositivos móviles	17	12,1	33,3	33,3
	videojuegos	7	5,0	13,7	47,1
	juegos al aire libre	23	16,3	45,1	92,2
	otros	4	2,8	7,8	100,0
	Total	51	36,2	100,0	
Perdidos	Sistema	90	63,8		
Total		141	100,0		

20. Actividades didácticas o lúdicas compartiendo con sus hijos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	videojuegos	10	7,1	43,5	43,5
	juegos al aire libre	8	5,7	34,8	78,3
	otros	5	3,5	21,7	100,0
	Total	23	16,3	100,0	
Perdidos	Sistema	118	83,7		
Total		141	100,0		

20. Actividades didácticas o lúdicas compartiendo con sus hijos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	juegos al aire libre	10	7,1	76,9	76,9
	otros	3	2,1	23,1	100,0
	Total	13	9,2	100,0	
Perdidos Sistema		128	90,8		
Total		141	100,0		

21. Cumple con los horarios de descanso?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Absolutamente, sin ninguna excusa	15	10,6	11,0	11,0
	Regularmente sí, con algunas excepciones	33	23,4	24,3	35,3
	Algunas veces sí, algunas veces no	50	35,5	36,8	72,1
	Regularmente no, con algunas excepciones	24	17,0	17,6	89,7
	Me es imposible	14	9,9	10,3	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

22. Durante su horario de trabajo desde casa recibe apoyo en el cuidado de sus hijos en etapa escolar?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	sí	71	50,4	52,2	52,2
	No	65	46,1	47,8	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

23 ¿Quién asume el rol de cuidador de sus hijos en etapa escolar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Yo Mismo (a)	80	56,7	58,8	58,8
	Mi pareja	25	17,7	18,4	77,2
	Abuelos	14	9,9	10,3	87,5
	Familiares	9	6,4	6,6	94,1
	Nana Contratada	5	3,5	3,7	97,8
	Servicio doméstico	2	1,4	1,5	99,3
	Otra	1	0,7	0,7	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

23 ¿Quién asume el rol de cuidador de sus hijos en etapa escolar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mi pareja	36	25,5	69,2	69,2
	Abuelos	8	5,7	15,4	84,6
	Familiares	3	2,1	5,8	90,4
	Nana Contratada	4	2,8	7,7	98,1
	Otra	1	0,7	1,9	100,0
	Total	52	36,9	100,0	
Perdidos Sistema		89	63,1		
Total		141	100,0		

23 ¿Quién asume el rol de cuidador de sus hijos en etapa escolar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Abuelos	6	4,3	40,0	40,0

	Familiares	4	2,8	26,7	66,7
	Nana Contratada	1	0,7	6,7	73,3
	Servicio doméstico	4	2,8	26,7	100,0
	Total	15	10,6	100,0	
Perdidos	Sistema	126	89,4		
Total		141	100,0		

23 ¿Quién asume el rol de cuidador de sus hijos en etapa escolar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Familiares	1	0,7	33,3	33,3
	Servicio doméstico	1	0,7	33,3	66,7
	Otra	1	0,7	33,3	100,0
	Total	3	2,1	100,0	
Perdidos	Sistema	138	97,9		
Total		141	100,0		

24. Separación entre la vida laboral, personal y familiar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mantengo separadas las tres sin incrementar mi jornada laboral	25	17,7	18,4	18,4
	Mantengo separadas las tres, pero incrementé mi jornada laboral	35	24,8	25,7	44,1

	Se mezclan las tres, pero trabajo más que antes	70	49,6	51,5	95,6
	Se mezclan las tres, pero no trabajo más que antes	6	4,3	4,4	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos	Sistema	5	3,5		
Total		141	100,0		

25. ¿Su pareja hace trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí	48	34,0	35,3	35,3
	No	58	41,1	42,6	77,9
	n/a	30	21,3	22,1	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos	Sistema	5	3,5		
Total		141	100,0		

26. Redistribución de las tareas domésticas bajo la modalidad de trabajo desde casa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	99	70,2	72,8	72,8
	No	37	26,2	27,2	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos	Sistema	5	3,5		
Total		141	100,0		

27. Distribución actividad Cocina

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	81	57,4	59,6	59,6
	No	55	39,0	40,4	100,0
	Total	136	96,5	100,0	

Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

27. Distribución actividad Lavado de platos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	98	69,5	72,1	72,1
	No	38	27,0	27,9	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

27. Distribución actividad Aseo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	91	64,5	66,9	66,9
	No	45	31,9	33,1	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

27. Distribución actividad Lavado de ropa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	68	48,2	50,0	50,0
	No	68	48,2	50,0	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

27. Distribución actividad cuidado de los hijos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	90	63,8	66,2	66,2
	No	46	32,6	33,8	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

28. ¿Recibió por parte de sus superiores o su jefe inmediato explicación o protocolos acerca de los cambios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí	100	70,9	73,5	73,5
	no	36	25,5	26,5	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

29. Qué cambios significativos realizó en sus actividades para cumplir con sus responsabilidades laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aprender uso de herramientas web para videollamadas	86	61,0	63,2	63,2
	Mejorar mi uso de herramientas ofimáticas (Word, Excel, power point, etc.)	9	6,4	6,6	69,9
	Adaptarme a reuniones en ambientes virtuales	24	17,0	17,6	87,5
	Establecer canales de comunicación diferentes a los que manejaba	12	8,5	8,8	96,3

	No hubo cambios significativos	5	3,5	3,7	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos	Sistema	5	3,5		
Total		141	100,0		

29. Qué cambios significativos realizó en sus actividades para cumplir con sus responsabilidades laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mejorar mi uso de herramientas ofimáticas (Word, Excel, power point, etc.)	50	35,5	45,5	45,5
	Adaptarme a reuniones en ambientes virtuales	33	23,4	30,0	75,5
	Establecer canales de comunicación diferentes a los que manejaba	24	17,0	21,8	97,3
	No hubo cambios significativos	3	2,1	2,7	100,0
	Total	110	78,0	100,0	
Perdidos	Sistema	31	22,0		
Total		141	100,0		

29. Qué cambios significativos realizó en sus actividades para cumplir con sus responsabilidades laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adaptarme a reuniones en ambientes virtuales	37	26,2	54,4	54,4
	Establecer canales de comunicación diferentes a los que manejaba	29	20,6	42,6	97,1
	otros	2	1,4	2,9	100,0
	Total	68	48,2	100,0	
Perdidos	Sistema	73	51,8		
Total		141	100,0		

29. Qué cambios significativos realizó en sus actividades para cumplir con sus responsabilidades laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adaptarme a reuniones en ambientes virtuales	11	7,8	23,9	23,9
	Establecer canales de comunicación diferentes a los que manejaba	35	24,8	76,1	100,0
	Total	46	32,6	100,0	
Perdidos	Sistema	95	67,4		
Total		141	100,0		

29. Qué cambios significativos realizó en sus actividades para cumplir con sus responsabilidades laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adaptarme a reuniones en ambientes virtuales	1	0,7	6,7	6,7
	Establecer canales de comunicación diferentes a los que manejaba	11	7,8	73,3	80,0
	otros	3	2,1	20,0	100,0
	Total	15	10,6	100,0	
Perdidos Sistema		126	89,4		
Total		141	100,0		

30. Antes del inicio de trabajo desde casa, ¿en su hogar contaba con servicio de internet?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí	128	90,8	94,1	94,1
	no	8	5,7	5,9	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

31. Qué tipo de conexión a internet posee en su casa actualmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Banda ancha	57	40,4	41,9	41,9
	Fibra óptica	46	32,6	33,8	75,7
	Internet por cable	29	20,6	21,3	97,1
	No sé	4	2,8	2,9	100,0
	Total	136	96,5	100,0	

Perdidos Sistema	5	3,5		
Total	141	100,0		

31. Qué tipo de conexión a internet posee en su casa actualmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Fibra óptica	4	2,8	20,0	20,0
	Internet por cable	2	1,4	10,0	30,0
	Datos del celular	14	9,9	70,0	100,0
	Total	20	14,2	100,0	
Perdidos Sistema		121	85,8		
Total		141	100,0		

31. Qué tipo de conexión a internet posee en su casa actualmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Internet por cable	1	0,7	33,3	33,3
	Datos del celular	2	1,4	66,7	100,0
	Total	3	2,1	100,0	
Perdidos Sistema		138	97,9		
Total		141	100,0		

32. Para realizar mi trabajo desde casa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Compré computador	26	18,4	19,1	19,1
	Ya tenía computador en mi hogar	44	31,2	32,4	51,5
	La universidad me suministró un computador	64	45,4	47,1	98,5

Adquirir o mejorar plan de internet	2	1,4	1,5	100,0
Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema	5	3,5		
Total	141	100,0		

32. Para realizar mi trabajo desde casa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Compré computador	2	1,4	3,2	3,2
	Ya tenía computador en mi hogar	3	2,1	4,8	7,9
	La universidad me suministró un computador	11	7,8	17,5	25,4
	Adquirir o mejorar plan de internet	45	31,9	71,4	96,8
	otra	2	1,4	3,2	100,0
	Total	63	44,7	100,0	
Perdidos Sistema		78	55,3		
Total		141	100,0		

32. Para realizar mi trabajo desde casa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	La universidad me suministró un computador	1	0,7	8,3	8,3

Adquirir o mejorar plan de internet	8	5,7	66,7	75,0
otra	3	2,1	25,0	100,0
Total	12	8,5	100,0	
Perdidos Sistema	129	91,5		
Total	141	100,0		

33. Habilidades para el trabajo desde casa Videollamadas Zoom

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	2	1,4	1,5	1,5
	1	2	1,4	1,5	2,9
	2	2	1,4	1,5	4,4
	3	9	6,4	6,6	11,0
	4	50	35,5	36,8	47,8
	5	71	50,4	52,2	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

33. Habilidades para el trabajo desde casa Videollamadas Google Meet

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	1	0,7	0,7	0,7
	2	1	0,7	0,7	1,5
	3	7	5,0	5,1	6,6
	4	39	27,7	28,7	35,3
	5	88	62,4	64,7	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

33. Habilidades para el trabajo desde casa Videollamadas Skype

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	30	21,3	22,1	22,1
	1	7	5,0	5,1	27,2
	2	16	11,3	11,8	39,0

	3	30	21,3	22,1	61,0
	4	25	17,7	18,4	79,4
	5	28	19,9	20,6	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

33. Habilidades para el trabajo desde casa Videollamadas Teams

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	4	2,8	2,9	2,9
	1	1	0,7	0,7	3,7
	2	8	5,7	5,9	9,6
	3	23	16,3	16,9	26,5
	4	42	29,8	30,9	57,4
	5	58	41,1	42,6	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

33. Habilidades para el trabajo desde casa Videollamadas Google Calendar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	3	2,1	2,2	2,2
	1	2	1,4	1,5	3,7
	2	3	2,1	2,2	5,9
	3	7	5,0	5,1	11,0
	4	39	27,7	28,7	39,7
	5	82	58,2	60,3	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

34. Habilidades para el trabajo desde casa Uso plataformas Institucionales Guido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	52	36,9	38,2	38,2
	1	6	4,3	4,4	42,6

	2	14	9,9	10,3	52,9
	3	14	9,9	10,3	63,2
	4	24	17,0	17,6	80,9
	5	26	18,4	19,1	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

34. Habilidades para el trabajo desde casa Uso plataformas Institucionales SIS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	42	29,8	30,9	30,9
	1	4	2,8	2,9	33,8
	2	8	5,7	5,9	39,7
	3	8	5,7	5,9	45,6
	4	25	17,7	18,4	64,0
	5	49	34,8	36,0	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

34. Habilidades para el trabajo desde casa Uso plataformas Institucionales Apolo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	100	70,9	73,5	73,5
	1	12	8,5	8,8	82,4
	2	6	4,3	4,4	86,8
	3	8	5,7	5,9	92,6
	4	6	4,3	4,4	97,1
	5	4	2,8	2,9	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

34. Habilidades para el trabajo desde casa Uso plataformas Institucionales Suite Visión Empresarial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	57	40,4	41,9	41,9

	1	7	5,0	5,1	47,1
	2	9	6,4	6,6	53,7
	3	9	6,4	6,6	60,3
	4	26	18,4	19,1	79,4
	5	28	19,9	20,6	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos	Sistema	5	3,5		
Total		141	100,0		

34. Habilidades para el trabajo desde casa Uso plataformas Institucionales Banner

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	48	34,0	35,3	35,3
	1	3	2,1	2,2	37,5
	2	5	3,5	3,7	41,2
	3	14	9,9	10,3	51,5
	4	22	15,6	16,2	67,6
	5	44	31,2	32,4	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos	Sistema	5	3,5		
Total		141	100,0		

34. Habilidades para el trabajo desde casa Uso plataformas Institucionales Cosmos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	28	19,9	20,6	20,6
	1	3	2,1	2,2	22,8
	2	3	2,1	2,2	25,0
	3	11	7,8	8,1	33,1
	4	26	18,4	19,1	52,2
	5	65	46,1	47,8	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos	Sistema	5	3,5		
Total		141	100,0		

34. Habilidades para el trabajo desde casa Uso plataformas Institucionales Argos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	----------------------	-------------------------

Válido	0	81	57,4	59,6	59,6
	1	6	4,3	4,4	64,0
	2	6	4,3	4,4	68,4
	3	9	6,4	6,6	75,0
	4	16	11,3	11,8	86,8
	5	18	12,8	13,2	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

34. Habilidades para el trabajo desde casa Uso plataformas Institucionales SIBU

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	70	49,6	51,5	51,5
	1	10	7,1	7,4	58,8
	2	10	7,1	7,4	66,2
	3	12	8,5	8,8	75,0
	4	15	10,6	11,0	86,0
	5	19	13,5	14,0	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

35. Habilidades para el trabajo desde casa Elaboración Informes Word

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	1	0,7	0,7	0,7
	3	4	2,8	2,9	3,7
	4	45	31,9	33,1	36,8
	5	86	61,0	63,2	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

35. Habilidades para el trabajo desde casa Elaboración Informes Excel

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	2	1,4	1,5	1,5
	2	2	1,4	1,5	2,9

3	20	14,2	14,7	17,6
4	44	31,2	32,4	50,0
5	68	48,2	50,0	100,0
Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema	5	3,5		
Total	141	100,0		

35. Habilidades para el trabajo desde casa Elaboración Informes Power Point

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	1	0,7	0,7	0,7
	1	1	0,7	0,7	1,5
	2	1	0,7	0,7	2,2
	3	11	7,8	8,1	10,3
	4	50	35,5	36,8	47,1
	5	72	51,1	52,9	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

36. Habilidades para el trabajo desde casa Clases virtuales Tema

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	21	14,9	26,6	26,6
	1	1	0,7	1,3	27,8
	2	1	0,7	1,3	29,1
	3	7	5,0	8,9	38,0
	4	20	14,2	25,3	63,3
	5	29	20,6	36,7	100,0
	Total	79	56,0	100,0	
Perdidos Sistema		62	44,0		
Total		141	100,0		

36. Habilidades para el trabajo desde casa Clases virtuales Partner

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	63	44,7	79,7	79,7
	1	3	2,1	3,8	83,5
	2	2	1,4	2,5	86,1

	3	4	2,8	5,1	91,1
	4	5	3,5	6,3	97,5
	5	2	1,4	2,5	100,0
	Total	79	56,0	100,0	
Perdidos Sistema		62	44,0		
Total		141	100,0		

36. Habilidades para el trabajo desde casa Clases virtuales Kahoot

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	22	15,6	27,2	27,2
	1	1	0,7	1,2	28,4
	2	3	2,1	3,7	32,1
	3	6	4,3	7,4	39,5
	4	26	18,4	32,1	71,6
	5	23	16,3	28,4	100,0
	Total	81	57,4	100,0	
Perdidos Sistema		60	42,6		
Total		141	100,0		

36. Habilidades para el trabajo desde casa Clases virtuales Mentimeter

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	39	27,7	47,6	47,6
	1	6	4,3	7,3	54,9
	2	4	2,8	4,9	59,8
	3	6	4,3	7,3	67,1
	4	12	8,5	14,6	81,7
	5	15	10,6	18,3	100,0
	Total	82	58,2	100,0	
Perdidos Sistema		59	41,8		
Total		141	100,0		

36. Habilidades para el trabajo desde casa Clases virtuales Innova

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	53	37,6	67,1	67,1
	1	3	2,1	3,8	70,9
	2	4	2,8	5,1	75,9
	3	6	4,3	7,6	83,5

	4	9	6,4	11,4	94,9
	5	4	2,8	5,1	100,0
	Total	79	56,0	100,0	
Perdidos Sistema		62	44,0		
Total		141	100,0		

36. Habilidades para el trabajo desde casa Clases virtuales Trello

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	60	42,6	75,0	75,0
	1	5	3,5	6,3	81,3
	2	3	2,1	3,8	85,0
	3	5	3,5	6,3	91,3
	4	3	2,1	3,8	95,0
	5	4	2,8	5,0	100,0
	Total	80	56,7	100,0	
Perdidos Sistema		61	43,3		
Total		141	100,0		

36. Habilidades para el trabajo desde casa Clases virtuales Genially

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	40	28,4	50,0	50,0
	1	5	3,5	6,3	56,3
	2	4	2,8	5,0	61,3
	3	14	9,9	17,5	78,8
	4	7	5,0	8,8	87,5
	5	10	7,1	12,5	100,0
	Total	80	56,7	100,0	
Perdidos Sistema		61	43,3		
Total		141	100,0		

36. Habilidades para el trabajo desde casa Clases virtuales Educaplay

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	54	38,3	67,5	67,5
	1	1	0,7	1,3	68,8
	2	3	2,1	3,8	72,5
	3	8	5,7	10,0	82,5
	4	5	3,5	6,3	88,8

	5	9	6,4	11,3	100,0
	Total	80	56,7	100,0	
Perdidos Sistema		61	43,3		
Total		141	100,0		

36. Habilidades para el trabajo desde casa Clases virtuales Minecraft

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	64	45,4	81,0	81,0
	1	2	1,4	2,5	83,5
	2	4	2,8	5,1	88,6
	3	1	0,7	1,3	89,9
	4	4	2,8	5,1	94,9
	5	4	2,8	5,1	100,0
	Total	79	56,0	100,0	
Perdidos Sistema		62	44,0		
Total		141	100,0		

37. Frecuencia comunicación con Equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Diariamente	89	63,1	65,4	65,4
	Más de dos veces a la semana	8	5,7	5,9	71,3
	2 veces a la semana	6	4,3	4,4	75,7
	Semanalmente	25	17,7	18,4	94,1
	casi nunca	8	5,7	5,9	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

37. Frecuencia comunicación con Jefe inmediato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Diariamente	63	44,7	46,3	46,3

	Más de dos veces a la semana	11	7,8	8,1	54,4
	2 veces a la semana	6	4,3	4,4	58,8
	Semanalmente	47	33,3	34,6	93,4
	casi nunca	9	6,4	6,6	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos	Sistema	5	3,5		
Total		141	100,0		

37. Frecuencia comunicación con Estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Diariamente	70	49,6	51,5	51,5
	Más de dos veces a la semana	8	5,7	5,9	57,4
	2 veces a la semana	6	4,3	4,4	61,8
	Semanalmente	20	14,2	14,7	76,5
	casi nunca	14	9,9	10,3	86,8
	Nunca	18	12,8	13,2	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos	Sistema	5	3,5		
Total		141	100,0		

38. Medio de comunicación que más utiliza correo electrónico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	4	2,8	2,9	2,9
	2	3	2,1	2,2	5,1
	3	9	6,4	6,6	11,8
	4	32	22,7	23,5	35,3
	5	88	62,4	64,7	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos	Sistema	5	3,5		
Total		141	100,0		

38. Medio de comunicación que más utiliza Chat empresarial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	49	34,8	36,0	36,0
	2	15	10,6	11,0	47,1
	3	15	10,6	11,0	58,1
	4	20	14,2	14,7	72,8
	5	37	26,2	27,2	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

38. Medio de comunicación que más utiliza WhatsApp

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	4	2,8	2,9	2,9
	2	1	0,7	0,7	3,7
	3	4	2,8	2,9	6,6
	4	19	13,5	14,0	20,6
	5	108	76,6	79,4	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

38. Medio de comunicación que más utiliza Teléfono fijo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	111	78,7	81,6	81,6
	2	16	11,3	11,8	93,4
	3	4	2,8	2,9	96,3
	4	1	0,7	0,7	97,1
	5	4	2,8	2,9	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

38. Medio de comunicación que más utiliza Teléfono móvil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	1	9	6,4	6,6	6,6
	2	8	5,7	5,9	12,5
	3	19	13,5	14,0	26,5
	4	33	23,4	24,3	50,7
	5	67	47,5	49,3	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema		5	3,5		
Total		141	100,0		

39. Usted contaba con un espacio óptimo para sus actividades laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	5	3,5	3,5	3,5
	Sí	42	29,8	29,8	33,3
	No	94	66,7	66,7	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

40. Qué le implicó la adaptación de este espacio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No me implicó ninguna adaptación	24	17,0	17,6	17,6
	Comprar silla ergonómica, o escritorio o descansa pies	35	24,8	25,7	43,4

	Pedir en calidad de préstamo a la Universidad silla ergonómica, o escritorio o descansa pies	24	17,0	17,6	61,0
	Adecuar un lugar en mi casa como oficina: iluminación, cableado, distribución de espacios	48	34,0	35,3	96,3
	otro	5	3,5	3,7	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos	Sistema	5	3,5		
Total		141	100,0		

40. Qué le implicó la adaptación de este espacio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuar un lugar en mi casa como oficina: iluminación, cableado, distribución de espacios	1	0,7	50,0	50,0
	otro	1	0,7	50,0	100,0
	Total	2	1,4	100,0	
Perdidos	Sistema	139	98,6		
Total		141	100,0		

40. Qué le implicó la adaptación de este espacio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Comprar silla ergonómica, o escritorio o descansa pies	1	0,7	2,0	2,0
	Pedir en calidad de préstamo a la Universidad silla ergonómica, o escritorio o descansa pies	5	3,5	10,2	12,2
	Adecuar un lugar en mi casa como oficina: iluminación, cableado, distribución de espacios	41	29,1	83,7	95,9
	otro	2	1,4	4,1	100,0
	Total	49	34,8	100,0	
Perdidos	Sistema	92	65,2		
Total		141	100,0		

40. Qué le implicó la adaptación de este espacio?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Comprar silla ergonómica, o escritorio o descansa pies	1	0,7	14,3	14,3
	Adecuar un lugar en mi casa como oficina: iluminación, cableado, distribución de espacios	4	2,8	57,1	71,4
	otro	2	1,4	28,6	100,0
	Total	7	5,0	100,0	
Perdidos Sistema		134	95,0		
Total		141	100,0		

41. Emociones al escuchar noticias sobre pandemia Alegría

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	58	41,1	44,3	44,3
	1	32	22,7	24,4	68,7
	2	18	12,8	13,7	82,4
	3	16	11,3	12,2	94,7
	4	6	4,3	4,6	99,2
	5	1	0,7	0,8	100,0
	Total	131	92,9	100,0	
Perdidos Sistema		10	7,1		
Total		141	100,0		

41. Emociones al escuchar noticias sobre pandemia Esperanza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	22	15,6	16,8	16,8
	1	21	14,9	16,0	32,8
	2	25	17,7	19,1	51,9
	3	32	22,7	24,4	76,3

	4	16	11,3	12,2	88,5
	5	15	10,6	11,5	100,0
	Total	131	92,9	100,0	
Perdidos Sistema		10	7,1		
Total		141	100,0		

41. Emociones al escuchar noticias sobre pandemia Tranquilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	33	23,4	25,4	25,4
	1	35	24,8	26,9	52,3
	2	25	17,7	19,2	71,5
	3	26	18,4	20,0	91,5
	4	7	5,0	5,4	96,9
	5	4	2,8	3,1	100,0
	Total	130	92,2	100,0	
Perdidos Sistema		11	7,8		
Total		141	100,0		

41. Emociones al escuchar noticias sobre pandemia Temor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	13	9,2	9,8	9,8
	1	7	5,0	5,3	15,0
	2	11	7,8	8,3	23,3
	3	24	17,0	18,0	41,4
	4	47	33,3	35,3	76,7
	5	31	22,0	23,3	100,0
	Total	133	94,3	100,0	
Perdidos Sistema		8	5,7		
Total		141	100,0		

41. Emociones al escuchar noticias sobre pandemia Estrés

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	15	10,6	11,5	11,5
	1	12	8,5	9,2	20,6
	2	12	8,5	9,2	29,8
	3	25	17,7	19,1	48,9
	4	39	27,7	29,8	78,6

	5	28	19,9	21,4	100,0
	Total	131	92,9	100,0	
Perdidos Sistema		10	7,1		
Total		141	100,0		

41. Emociones al escuchar noticias sobre pandemia Incertidumbre

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	5	3,5	3,7	3,7
	1	8	5,7	6,0	9,7
	2	11	7,8	8,2	17,9
	3	18	12,8	13,4	31,3
	4	43	30,5	32,1	63,4
	5	49	34,8	36,6	100,0
	Total	134	95,0	100,0	
	Perdidos Sistema		7	5,0	
Total		141	100,0		

41. Emociones al escuchar noticias sobre pandemia Angustia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	11	7,8	8,4	8,4
	1	13	9,2	9,9	18,3
	2	14	9,9	10,7	29,0
	3	31	22,0	23,7	52,7
	4	34	24,1	26,0	78,6
	5	28	19,9	21,4	100,0
	Total	131	92,9	100,0	
	Perdidos Sistema		10	7,1	
Total		141	100,0		

41. Emociones al escuchar noticias sobre pandemia Tristeza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	9	6,4	6,9	6,9
	1	12	8,5	9,2	16,0
	2	25	17,7	19,1	35,1
	3	23	16,3	17,6	52,7
	4	32	22,7	24,4	77,1
	5	30	21,3	22,9	100,0
	Total		121	86,5	100,0
Perdidos Sistema		20	14,1		
Total		141	100,0		

Total	131	92,9	100,0	
Perdidos Sistema	10	7,1		
Total	141	100,0		

41. Emociones al escuchar noticias sobre pandemia Ira

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	47	33,3	37,0	37,0
	1	32	22,7	25,2	62,2
	2	17	12,1	13,4	75,6
	3	18	12,8	14,2	89,8
	4	10	7,1	7,9	97,6
	5	3	2,1	2,4	100,0
	Total	127	90,1	100,0	
Perdidos Sistema		14	9,9		
Total		141	100,0		

41. Emociones al escuchar noticias sobre pandemia Preocupación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	7	5,0	5,3	5,3
	1	9	6,4	6,8	12,1
	2	9	6,4	6,8	18,9
	3	21	14,9	15,9	34,8
	4	42	29,8	31,8	66,7
	5	44	31,2	33,3	100,0
	Total	132	93,6	100,0	
Perdidos Sistema		9	6,4		
Total		141	100,0		

42. Frecuencia de las pausas activas en trabajo desde casa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentes: Entre 1 a 3 veces por jornada	28	19,9	20,6	20,6
	Esporádicas: Mínimo 1 por jornada	62	44,0	45,6	66,2

No realizo pausas activas	46	32,6	33,8	100,0
Total	136	96,5	100,0	
Perdidos Sistema	5	3,5		
Total	141	100,0		

11.9 Apéndice I. Variables de Análisis

17. Desde que inició su trabajo desde casa, ¿ha presentado alteraciones de sueño?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí	73	51,8	53,7	53,7
	no	63	44,7	46,3	100,0
	Total	136	96,5	100,0	
Perdidos	Sistema	5	3,5		
Total		141	100,0		

Tabla 1. Alteraciones de sueño desde trabajo en casa

Matriz de componente^{a,b}

	Componente	
	1	2
18. El trabajo remoto favoreció positivamente la dinámica familiar	,810	,339
18. El hecho de que mi hijo tome sus clases de forma remota me dio la oportunidad de involucrarme más con su formación académica	,555	,662
18. La "nueva normalidad" derivada del trabajo desde casa ha representado un reto para todos y requerido de muchos esfuerzos	-,623	,601
18. El hecho de que mi hijo tome sus clases de forma remota durante mi trabajo desde casa ha generado una sobrecarga de actividades	-,738	,528
18. Mi horario en trabajo desde casa es flexible y me permite atender las actividades del hogar y el cuidado de los hijos en etapa escolar	,166	,734

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 2 componentes extraídos.

b. Sólo se utilizan los casos para los cuales
4. Rango de edad = Mayor de 42 años en la fase de análisis.

Matriz de componente^{a,b}

	Componente	
	1	2
18. El trabajo remoto favoreció positivamente la dinámica familiar	,682	-,595
18. El hecho de que mi hijo tome sus clases de forma remota me dio la oportunidad de involucrarme más con su formación académica	,699	-,291
18. La "nueva normalidad" derivada del trabajo desde casa ha representado un reto para todos y requerido de muchos esfuerzos	,744	,269
18. El hecho de que mi hijo tome sus clases de forma remota durante mi trabajo desde casa ha generado una sobrecarga de actividades	,544	,773
18. Mi horario en trabajo desde casa es flexible y me permite atender las actividades del hogar y el cuidado de los hijos en etapa escolar	,698	-,016

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 2 componentes extraídos.

b. Sólo se utilizan los casos para los cuales
4. Rango de edad = Entre 26 y 33 años en la fase de análisis.

Tabla 2. Matriz de componente por rango de edades. Pregunta 18

\$flexibilidad frecuencias

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Flexibilidad de su jefe ^a	He podido mover mi horario de trabajo	34	19,5%	25,0%
	He podido desplazarme a trabajar a la universidad bajo autorización de mi jefe inmediato	37	21,3%	27,2%
	Realizo mis labores en espacios libres entre los horarios de clase	29	16,7%	21,3%
	Ninguna de las anteriores	59	33,9%	43,4%
	otra	15	8,6%	11,0%
Total		174	100,0%	127,9%

a. Grupo

Tabla cruzada de \$flexibilidad*BalanceVidaTrabajo

		24. Separación entre la vida laboral, personal y familiar				Total	
		Mantengo separadas las tres sin incrementar mi jornada laboral	Mantengo separadas las tres pero incrementé mi jornada laboral	Se mezclan las tres, pero trabajo más que antes	Se mezclan las tres, pero no trabajo más que antes		
Flexibilidad de su jefe ^a	He podido mover mi horario de trabajo	Recuento	5	9	19	1	34
	He podido desplazarme a trabajar a la universidad bajo autorización de mi jefe inmediato	Recuento	7	11	17	2	37
	Realizo mis labores en espacios libres entre los horarios de clase	Recuento	4	6	19	0	29
	Ninguna de las anteriores	Recuento	11	15	29	4	59
	otra	Recuento	2	5	7	1	15
Total	Recuento	25	35	70	6	136	

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.

a. Grupo

Tabla 2. Tabla cruzada flexibilidad y balance vida trabajo pregunta 21 y 24

Tabla cruzada de ServicioInternet*\$Tipolnternet

			Qué tipo de internet tenía ^a					Total
			Banda ancha	Fibra optica	Internet por cable	Datos del celular	No sé	
30. Antes del inicio de trabajo desde casa, ¿en su hogar contaba con servicio de internet?	sí	Recuento	55	48	28	16	4	128
	no	Recuento	2	2	4	0	0	8
Total		Recuento	57	50	32	16	4	136

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.

a. Grupo

Tabla 3. Tabla cruzada cuenta con servicio de internet y tipo de internet. Preguntas 30 y 31

39. Usted contaba con un espacio óptimo para sus actividades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	5	3,5	3,5	3,5
	Sí	42	29,8	29,8	33,3
	No	94	66,7	66,7	100,0
Total		141	100,0	100,0	