



**“El teletrabajo y sus consecuencias socio-laborales y familiares
en el sector administrativo de la facultad de Humanidades de la
Universidad Autónoma de Chiriquí, sede central. 2023”**

Cristy A. Lizondro. S. 4-802-1003

Universidad Autónoma de Chiriquí

Facultad de Humanidades

Escuela de Sociología

Facilitador:

Profesora Yori Vissuetti

Año 2025

“El teletrabajo y sus consecuencias socio-laborales y familiares en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí, sede central. Año 2023”.

Dedicatoria

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este camino, por darme la sabiduría y la perseverancia para culminar esta meta tan importante.

A mis padres, por su amor incondicional, sus sacrificios y enseñanzas, que han sido la base de mi formación personal y profesional. Gracias por motivarme a seguir adelante incluso en los momentos de dificultad.

A la memoria de mi hermana Eilys, que fue una motivación extra, y principalmente un sueño suyo para realizar en su nombre y como agradecimiento por 29 años de compartir su vida con nosotros.

A mi familia, por su apoyo constante, comprensión y palabras de aliento, que me han dado la fuerza necesaria para no rendirme.

A mis amigos y compañeros, por compartir conmigo experiencias, consejos y momentos que hicieron este proceso más llevadero y significativo.

Finalmente, dedico este logro a todas aquellas personas que, de una u otra manera, formaron parte de este recorrido académico y personal.

Agradecimiento

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que hicieron posible la realización de este trabajo de investigación.

En primer lugar, a Dios, por darme la fortaleza, la salud y la sabiduría necesarias para culminar con éxito esta etapa.

A mis padres y familia, por su apoyo incondicional, paciencia y motivación constante, siendo el pilar fundamental en cada paso de mi vida académica.

A mis docentes y tutores, por compartir sus conocimientos, orientaciones y sugerencias, que fueron esenciales para el desarrollo de esta tesis.

A mis compañeros de estudio y amigos, por su compañía, colaboración y ánimo en los momentos más desafiantes de este proceso.

Finalmente, a la Universidad y a todos aquellos que, de alguna manera, contribuyeron al logro de este objetivo tan importante en mi formación profesional.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Índice de Tablas	VIII
Índice de Figura	VIII
Índice de Gráficas	IX
Resumen	XI
Summary	XII
Introducción	13
CAPÍTULO I	15
Capítulo I: Planteamiento del Problema	16
1.1. Planteamiento del Problema	16
1.1.1. Antecedentes	18
1.2. Justificación	20
1.3. Preguntas de Investigación	21
1.4. Objetivos de la Investigación	22
1.5. Alcance y Limitaciones	23
1.6. Resultados Esperados	24
CAPÍTULO II	25
Capítulo II: Marco Teórico	26
2.1. El Teletrabajo	26
2.1.1. Definición y concepto de Teletrabajo	27
2.1.2. Definición conceptual de Teletrabajadores	28
2.1.3. Evolución del Teletrabajo	28
2.1.3.1. Optimización y refinamiento	29
2.1.4. Importancia del Teletrabajo en el Contexto Laboral Actual	30
2.1.5. Relevancia del Teletrabajo en la Educación Superior	31
2.1.5.1. El teletrabajo en la educación superior	32
2.1.5.1.1. La Experiencia en la UNACHI	32
2.2. Transformaciones Laborales Debidas al Teletrabajo	33
2.2.1. Cambios en la Naturaleza de los Trabajos Administrativos	34
2.2.1.1. Taylorismo y Post-Taylorismo en la virtualidad	35
2.2.1.2. Digitalización	35
2.2.1.3. Organización del trabajo	36

2.2.2. Ventajas y desventajas de la Organización del Trabajo	36
2.2.2.1. Flexibilización y Desestructuración del Trabajo (Bauman y Sennett)	37
2.2.3. Adaptación de las Competencias Laborales	38
2.3. Consecuencias Socio-laborales del Teletrabajo	40
2.3.1. Impacto en la Productividad y Eficiencia	41
2.3.1.1. Teoría de la gestión científica de Taylor	42
2.3.2. Cambios en la Calidad de Vida Laboral	42
2.3.2.1. Teoría de Max Weber	43
2.3.3. Relaciones laborales y colaboración entre colegas	44
2.3.4. Evaluación de Desempeño y Rendimiento	44
2.4. Consecuencias Familiares del Teletrabajo	46
2.4.1. Conciliación entre el Trabajo y la Vida Familiar	48
2.4.2. Efectos en la Dinámica Familiar	49
2.4.3. Salud Emocional y Bienestar de los Trabajadores y sus Familias	49
2.5. Experiencias y Perspectivas de los Trabajadores Administrativos	50
2.5.1. Percepciones y actitudes hacia el teletrabajo	51
2.5.2. Desafíos y Oportunidades Identificados por los Trabajadores	52
2.5.3. Factores Motivacionales y de Satisfacción	53
CAPÍTULO III	55
Capítulo III: Marco Metodológico	56
3.1. Tipo de Investigación	56
3.2. Población y Muestra	58
3.3. Formulación de Hipótesis	59
3.4. Definición Conceptual e Instrumental de las Variables	59
3.5. Operacionalización y Diseño de Indicadores	60
3.6. Procedimientos e Instrumentos para la Recolección de Datos	61
3.7. Procesamiento y Presentación de los Datos	62
CAPÍTULO IV	64
Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados	65
4.1. Análisis e Interpretación de los Resultados	65
4.2. Resultados de la investigación	86
CAPÍTULO V	91
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	92

5.1. Resultado de Hipótesis	92
5.2. Conclusiones	92
5.3. Recomendaciones	93
Referencias	95
Anexos	104
Anexo N°1: Cronograma de actividades	105
Anexo N°2: Presupuesto de la investigación	106
Anexo N°3: Encuesta aplicada	107

Índice de Tablas

Tabla 1: Conceptos Fundamentales	34
Tabla 2: Muestra	59
Tabla 3: Variables	61

Índice de Figura

Figura 1: Diagrama de adaptaciones de las competencias laborales	40
Figura 2: El teletrabajo en casa	48
Figura 3: Oficina en casa	48

Índice de Gráficas

Gráfica 1: Pregunta N°1.	66
Gráfica 2: Pregunta N°2.	67
Gráfica 3: Pregunta N°3.	68
Gráfica 4: Pregunta N°4.	69
Gráfica 5: Pregunta N°5.	70
Gráfica 6: Pregunta N°6.	71
Gráfica 7: Pregunta N°7.	72
Gráfica 8: Pregunta N°8.	73
Gráfica 9: Pregunta N°9.	74
Gráfica 10: Pregunta N°10.	75
Gráfica 11: Pregunta N°11.	76
Gráfica 12: Pregunta N°12.	77
Gráfica 13: Pregunta N°13.	78
Gráfica 14: Pregunta N°14.	79
Gráfica 15: Pregunta N°15.	80
Gráfica 16: Pregunta N°16.	81
Gráfica 17: Pregunta N°17.	82
Gráfica 18: Pregunta N°18.	83
Gráfica 19: Pregunta N°19.	84

Gráfica 20: Pregunta N°20.

85

Gráfica 21: Pregunta N°21.

86

Resumen

“El teletrabajo y sus consecuencias socio-laborales y familiares en el sector Administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), sede Central. Año 2023”. La situación actual, marcada por eventos como la pandemia de COVID-19, ha impulsado aún más la adopción del teletrabajo en diversas partes del mundo, incluido el país objeto de esta investigación, ya que la pandemia aceleró la transición hacia un modelo laboral que ya estaba en crecimiento, evidenciando la importancia de la flexibilidad laboral.

Los objetivos de esta investigación fueron: Examinar las transformaciones laborales en el contexto del teletrabajo y sus principales consecuencias socio-laborales y familiares de los trabajadores administrativos de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), por ende, el diseño de la investigación que se aplicó fue cuantitativo y los datos se recolectaron por medio de una encuesta de preguntas cerradas. La muestra fue de 35 Administrativos de la Facultad de Humanidades.

Basado en los resultados de la investigación y el análisis de las respuestas proporcionadas por los participantes, se puede concluir que la hipótesis H1, que plantea que el teletrabajo tiene consecuencias socio-laborales y familiares positivos en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), sede central, en 2023, se cumple en ciertos aspectos. Al abordar la percepción sobre si el teletrabajo ha transformado la forma en que se lleva a cabo el trabajo en la facultad, encontramos una diversidad de opiniones.

A través de la distribución porcentual de las respuestas, se identifican tres posturas principales: una parte de los encuestados manifiesta estar de acuerdo con la existencia de cambios significativos, otra mantiene una posición neutral, reflejando incertidumbre o falta de una percepción clara, mientras que un grupo menor expresa desacuerdo, indicando la ausencia de modificaciones sustanciales en su experiencia, esta variabilidad en las respuestas sugiere que el impacto del teletrabajo no es uniforme y depende de factores individuales y contextuales.

Summary

Telework and Its Socio-Labor and Family Consequences in the Administrative Sector of the Faculty of Humanities at the Autonomous University of Chiriquí (UNACHI), central campus. Year 2023, the current situation, marked by events such as the COVID-19 pandemic, has further driven the adoption of telework in various parts of the world, including the country under study, the pandemic accelerated the transition toward a work model that was already expanding, highlighting the importance of labor flexibility.

The objectives of this research were to examine labor transformations in the context of telework and its main socio-labor and family consequences for administrative workers of the Faculty of Humanities at the Autonomous University of Chiriquí (UNACHI), consequently, a quantitative research design was applied, and data was collected through a closed-question survey. The sample consisted of 35 administrative staff members from the Faculty of Humanities.

Based on the research findings and the analysis of participant responses, it can be concluded that hypothesis H1, which posits that telework has positive sociolabor and family consequences in the administrative sector of the Faculty of Humanities at UNACHI, central campus, in 2023, is confirmed in certain aspects, when analyzing perceptions of whether telework has transformed the way work is carried out in the faculty, a diversity of opinions was found.

Through the percentage distribution of responses, three main positions were identified: some respondents agreed that significant changes have occurred, another group maintained a neutral stance, reflecting uncertainty or a lack of clear perception, while a smaller group disagreed, indicating no substantial changes in their experience, this variability in responses suggests that the impact of telework is not uniform and depends on individual and contextual factors.

Introducción

En los últimos años, el teletrabajo ha experimentado un crecimiento significativo, el mismo ha transformado la labor diaria en numerosos sectores profesionales. Este fenómeno ha adquirido una relevancia aún mayor en el contexto global actual, marcado por eventos cruciales como la pandemia del COVID-19; puesto que hacer teletrabajo para el periodo de la pandemia se convirtió en una práctica común para muchas personas y diferentes organizaciones como una medida para mantener la seguridad de los trabajadores y para reducir la propagación del virus. La rápida expansión de esta modalidad laboral ha impactado directamente en la dinámica del sector administrativo, siendo este un terreno propicio para analizar las repercusiones socio-laborales y familiares resultantes de este cambio.

La investigación pretende examinar la transformación laboral en el ámbito del teletrabajo y sus principales consecuencias socio-laborales y familiares en trabajadores administrativos en el marco de la pandemia del COVID-19. Aquí se aplicará una investigación de diseño cuantitativa, con la aplicación de una encuesta que buscará arrojar datos numéricos que serán analizados. La decisión de abordar este tema surge de la necesidad de comprender cómo las tendencias laborales contemporáneas, aceleradas por la pandemia, afectan tanto a la vida profesional como a la esfera personal de los trabajadores administrativos.

En la última década, el teletrabajo ha emergido como una resolución paradigmática en el ámbito laboral, redefiniendo la manera en que las organizaciones y los empleados interactúan y colaboran. Este fenómeno, acelerado por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC'S), ha traído consigo una serie de consecuencias tanto socio-laborales como familiares que merecen un análisis profundo y riguroso. En particular, en el sector administrativo, donde las tareas rutinarias y la comunicación fluida son esenciales, el teletrabajo plantea interrogantes cruciales sobre la eficiencia, la salud mental de los trabajadores y la dinámica familiar.

Con el objetivo de arrojar luz sobre este fenómeno en constante evolución, la investigación se propone examinar las transformaciones laborales que ha experimentado el sector administrativo debido al teletrabajo, así como sus consecuencias directas en los aspectos socio-laborales y familiares. La atención se centra en identificar los cambios específicos ocurridos en la Facultad de Humanidades, explorando tanto los aspectos positivos como aquellos desafíos que pudieron surgir como resultado de esta transición.

Este estudio se presenta en un contexto en el que la flexibilidad laboral se ha convertido en un elemento central en la configuración de los entornos profesionales. La necesidad de adaptarse a nuevos modelos laborales plantea interrogantes sobre cómo estas transformaciones afectan la calidad de vida laboral y familiar de los trabajadores administrativos. A través de un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas aplicadas a una muestra representativa, se busca ofrecer una visión integral de las percepciones y realidades experimentadas por aquellos que desempeñan roles administrativos en la mencionada institución.

En resumen, esta investigación busca no sólo analizar los impactos del teletrabajo en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí, sino del mismo modo contribuir al entendimiento más amplio de cómo estas dinámicas laborales emergentes moldean las experiencias individuales y colectivas en el ámbito sociolaboral y familiar.

CAPÍTULO I

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1. Planteamiento del Problema

El teletrabajo, un concepto en constante evolución, ha adquirido una relevancia significativa en el ámbito laboral contemporáneo, especialmente en el contexto de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Esta modalidad laboral se caracteriza por la ejecución de actividades laborales de forma remota, donde la presencia física en un lugar de trabajo fijo se ve reemplazada por la virtualidad y la conectividad a través de dispositivos electrónicos. A medida que las TIC han avanzado y se han convertido en una parte integral de la vida cotidiana, el teletrabajo ha experimentado un auge considerable.

Los orígenes del término "teletrabajo" se remontan a las décadas de 1960 y 1970 en Estados Unidos, cuando Jack Nilles acuñó la expresión "telecommuting" o "teleconmutación". Esta denominación inicial enfatizaba el papel de las telecomunicaciones en la creación de una alternativa estratégica para abordar problemas como la crisis energética, la congestión del tráfico en áreas metropolitanas y la contaminación ambiental. La aparición del teletrabajo se vio impulsada por la necesidad de utilizar tecnologías emergentes para superar estos desafíos, al permitir que los trabajadores realicen sus tareas sin estar físicamente presentes en una ubicación específica.

La situación actual, marcada por eventos como la pandemia de COVID-19, aceleró la adopción del teletrabajo a nivel global, incluido Panamá, esta transición hacia un modelo laboral más flexible ya estaba en proceso, pero la pandemia evidenció la importancia de la virtualidad y el uso de herramientas digitales en el entorno de trabajo.

En Panamá, la Ley 126 de 2020, promulgada el 23 de enero de 2020, formalizó y reguló el teletrabajo como una modalidad laboral, con el objetivo de responder a los nuevos desafíos impuestos por la emergencia sanitaria. Esta ley, en vigor desde su promulgación, no sólo validó el teletrabajo, sino que también estableció las condiciones bajo las cuales debe operarse, promoviendo la flexibilidad y adaptabilidad en el ámbito laboral. Sin embargo, a pesar de su

crecimiento, el teletrabajo sigue siendo un concepto en constante evolución y expansión.

Esta investigación se propone abordar diversas dimensiones del teletrabajo, desde múltiples perspectivas. Uno de los enfoques fundamentales es analizar la realidad del teletrabajo en la actualidad, teniendo en cuenta las opiniones y políticas de actores clave como el Estado, las empresas y los medios de comunicación. Además, se busca comprender las experiencias y actividades de los teletrabajadores, arrojando luz sobre la diversidad de ocupaciones y situaciones laborales que involucra esta modalidad.

En particular, se pretende identificar y describir los distintos tipos de teletrabajo existentes en la actualidad. Esto incluye considerar las modalidades de trabajo remoto, las formas de organización laboral y las condiciones en las que se desempeñan los teletrabajadores. Además, se abordarán las consecuencias, tanto positivas como negativas, que el teletrabajo puede tener en el ámbito sociolaboral, teniendo en cuenta factores como la productividad, la calidad de vida laboral y la satisfacción de los trabajadores.

Un aspecto crucial de esta investigación se centra en el análisis de cómo el teletrabajo impacta en el ámbito sociofamiliar de los teletrabajadores. Se explorarán las dinámicas familiares, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como la percepción de los teletrabajadores sobre cómo esta modalidad influye en sus responsabilidades familiares. Es importante destacar que, si bien el teletrabajo se promociona a menudo como una opción que mejora la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, existen complejidades y desafíos que deben ser evaluados de manera crítica.

En este sentido, esta investigación se propone abordar el impacto del teletrabajo desde una perspectiva integral y contextualizada, considerando su evolución histórica, sus manifestaciones actuales y sus implicaciones tanto en el ámbito laboral como en el familiar. El objetivo es proporcionar una comprensión sólida de esta modalidad laboral en constante transformación, con el fin de contribuir

a la toma de decisiones informadas por parte de los empleadores, los trabajadores y las autoridades pertinentes.

1.1.1. Antecedentes

Para esta investigación se pueden determinar algunos antecedentes, como se puede considerar el estudio de Herrera (2019), titulado “El impacto del teletrabajo en el entorno laboral y familiar y los efectos en el trabajador”, cuyo objetivo fue ampliar conocimiento sobre cómo afecta la implementación del teletrabajo en las tres esferas implicadas: organización empresarial, trabajador y familia; los resultados mostraron que los elementos nucleares en los que impacta el teletrabajo son; el balance de la vida laboral y familiar; las interferencias del trabajo en la vida familiar y, en sentido contrario, las interferencias que la vida familiar ejerce sobre el desempeño del teletrabajo; por último, los efectos que padece el trabajador, provocados por el conflicto de roles que ejerce entre la organización y la familia.

El teletrabajo forma parte de las políticas de Recursos Humanos (RH) orientadas a dar respuesta a las demandas de flexibilidad laboral. Se parte del interés que tienen las organizaciones de flexibilizar el trabajo, al objetivo de mejorar las condiciones laborales y, con ellas, la satisfacción de sus empleados, su compromiso organizacional y la retención de talento; ya que con el teletrabajo se pretende mejorar la calidad de vida de los miembros de las empresas e instituciones, a través de la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Herrera, 2019; menciona que, en algunos casos, el uso del teletrabajo tiene más que ver con la necesidad de completar la jornada laboral en casa, por el exceso de trabajo, que por mejorar las condiciones laborales del trabajador. En otros casos, el equilibrio deseado de la vida laboral y privada se pone en peligro por la dificultad de llevar a cabo una gestión de límites de una manera eficaz, a la hora de separar la delgada línea física y emocional que divide ambos contextos.

Otro antecedente es el trabajo de Roig y Pineda (2020), titulado “El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes”, cuyo objetivo fue demostrar que el teletrabajo es una política pública nacida para introducir una

modalidad de trabajo, y, por tanto, no puede resolver el problema de la compatibilidad entre la vida laboral y familiar, a menos que se modifique su concepción actual y se acompañe de otras medidas políticas. Dando como resultado que el teletrabajo sea una medida que facilite el equilibrio entre la vida laboral, familiar y privada. Es fundamental introducir ciertos cambios en la forma de abordar el trabajo a distancia y su regulación, el empleador debe analizar el derecho del trabajador para adaptar la distribución del tiempo, lo que le permite solicitar la realización de su actividad laboral desde el domicilio. La consolidación del trabajo a distancia como modalidad de prestación laboral en el mercado laboral español exige la digitalización de la economía, cabe hacer hincapié en la regulación del tiempo del trabajo.

La pandemia de COVID-19, obligó a muchos sectores a replantear su manera de operar, aceleró la adopción del teletrabajo como una medida necesaria para garantizar la continuidad laboral sin comprometer la salud pública, en este contexto, el gobierno panameño reconoció la urgencia de formalizar y regular esta modalidad laboral, lo que resultó en la creación de la Ley 126 de 2020, publicada el 23 de enero de 2020. Esta ley surgió como respuesta a las circunstancias extraordinarias del momento, ofreciendo un marco legal para el teletrabajo y permitiendo su implementación de manera estructurada y segura, tanto para empleadores como para trabajadores, dentro de un contexto de flexibilidad y uso de tecnologías de la información (Vlex, 2025).

El teletrabajo, como se ha demostrado durante el estado de alarma, no es sinónimo de conciliación, a pesar de que representa una gran oportunidad para equilibrar la vida profesional, familiar y personal; sin embargo, esta sólo será posible si se modifica su regulación en el marco legislativo y se formula como política pública, permitiendo superar la rígida división del trabajo según el género en la unidad familiar. Mientras las responsabilidades del hogar y cuidado sigan siendo asignadas principalmente a las mujeres, el teletrabajo podría reforzar la doble jornada laboral, tanto en la esfera privada como pública, lo que dificulta el desarrollo profesional de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. Así, existe

el riesgo de que la relación entre teletrabajo, conciliación y género termine validando el refrán de “mucho ruido y pocas nueces”.

Por último, se puede señalar el trabajo de Fernández (2022), titulado “Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, cuyo objetivo fue analizar si realmente es el teletrabajo una fórmula de conciliación entre estos tres conceptos, dicho estudio proporcionó como resultado el desarrollo del trabajo a distancia a modo de herramienta de conciliación de la vida personal, familiar y laboral no significa la conciliación de los tiempos de trabajo y de vida personal y familiar durante el día, dependiendo de las jornadas laborales. La deslocalización del tiempo y lugar de trabajo puede interpretarse como la confusión entre los distintos tiempos y la ausencia de una jornada de trabajo determinada y, por ende, la falta de desconexión.

Por lo tanto, el espacio temporal de trabajo debe estar separado del familiar y personal y claramente acotado, estableciéndose también tiempos de descanso o desconexión. Si no se hace así, los efectos para la salud del trabajador o la trabajadora pueden ser muy graves y la empresa será responsable de los daños en la salud de este, por lo que es quien tiene que establecer las medidas adecuadas para prevenirlos, y entre esas medidas la formación es básica.

1.2. Justificación

La justificación de este estudio se basa en una combinación de razones prácticas y teóricas que validan su realización. El trabajo de investigación sobre "El Teletrabajo y sus Consecuencias Socio-laborales y Familiares en el Sector Administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), Sede Central, 2023" se lleva a cabo con el propósito de abordar un fenómeno actual y relevante que está transformando la naturaleza del trabajo en todo el mundo.

En primer lugar, desde una perspectiva práctica, este estudio se justifica debido a la creciente adopción del teletrabajo en el contexto laboral actual. En los últimos años, esta modalidad de trabajo ha experimentado un aumento significativo,

en gran parte impulsado por avances tecnológicos y la necesidad de adaptarse a circunstancias como la pandemia de COVID-19. En Panamá y en especial la UNACHI, el teletrabajo se ha convertido en una realidad para muchas organizaciones y trabajadores, incluidos aquellos en el sector administrativo, puesto que permite comprender las implicaciones de esta transición hacia el teletrabajo para evaluar su viabilidad y efectividad a largo plazo.

El estudio brinda un aporte social, ya que permite reconocer el impacto del teletrabajo en los trabajadores y sus familias, también identifica tanto los beneficios como los desafíos de esta modalidad y facilitando estrategias para mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal.

Tiene un importante aporte teórico dentro de la sociología del trabajo, ya que es uno de los primeros en la Escuela de Sociología de la UNACHI que analiza el teletrabajo desde un enfoque sociológico, proporcionando un marco de referencia para futuras investigaciones.

Este estudio permite la actualización en la literatura existente al enfocarse en un grupo particular de trabajadores: los empleados administrativos de una institución educativa, ya que, al profundizar en este grupo, se espera obtener información valiosa sobre cómo el teletrabajo afecta a una parte crucial de la fuerza laboral académica, lo que puede ser relevante para otras instituciones similares y empresas en general.

Además, este estudio se justifica en el contexto de la Universidad Autónoma de Chiriquí, puesto que la información y las conclusiones resultantes pueden utilizarse para tomar decisiones informadas sobre la continuidad o la adaptación del teletrabajo en esta institución.

1.3. Preguntas de Investigación

Pregunta principal:

- ❖ ¿Cómo ha sido la transformación laboral en el contexto del teletrabajo y sus principales consecuencias socio-laborales y familiares en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí, Sede Central? Año 2023

Preguntas específicas:

- ❖ ¿Cuál es la organización, los procesos y herramientas del teletrabajo y su impacto en el ámbito sociolaboral en el marco de la pandemia?
- ❖ ¿Cuáles han sido las consecuencias positivas y negativas del teletrabajo en el ámbito sociolaboral del sector administrativo?
- ❖ ¿Cuáles han sido los cambios que han surgido en el ámbito sociofamiliar de los trabajadores del sector administrativo debido al teletrabajo y las transformaciones ocurridas en ámbito del trabajo formal?

1.4. Objetivos de la Investigación

Objetivo general.

- ❖ Examinar las transformaciones laborales en el contexto del teletrabajo y sus principales consecuencias socio-laborales y familiares en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí, durante el 2023.

Objetivos específicos.

- ❖ Identificar los cambios que han surgido en el ámbito sociolaboral de los trabajadores del sector administrativo debido al teletrabajo en la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí.
- ❖ Describir las consecuencias positivas y negativas del teletrabajo en el ámbito social y familiar desde la perspectiva de los administrativos de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí.

- ❖ Analizar los procesos, organización y herramientas del teletrabajo y sus consecuencias en el ámbito sociolaboral y familiar de los trabajadores administrativos de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí.

1.5. Alcance y Limitaciones

En cuanto al período de tiempo del tema a investigar, se tiene un estimado de 9 meses. El área estimada para realizar la investigación es el sector Administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí, Sede Central, Distrito de David, Provincia de Chiriquí, año 2023.

Sobre los alcances se puede señalar que la investigación tiene como objetivo identificar los cambios que han surgido como resultado de la implementación del teletrabajo en el sector administrativo, estos cambios pueden referirse a la dinámica laboral, las responsabilidades laborales, la interacción con colegas y supervisores, entre otros aspectos.

Además de identificar cambios, se describirán las consecuencias tanto positivas como negativas del teletrabajo en los trabajadores administrativos. Esto incluye aspectos relacionados con la productividad, la satisfacción laboral, la conciliación trabajo-familia, así como posibles desafíos.

La investigación analizará en detalle los procesos relacionados con el teletrabajo en el sector administrativo. Esto puede abarcar cuestiones de organización, comunicación, herramientas tecnológicas utilizadas y cualquier otro aspecto relacionado con la implementación y el funcionamiento del teletrabajo en esta área.

Se destaca el hecho de que, al momento de aplicar la encuesta, la misma, se realiza de manera virtual, aplicadas a través de la facilitación de los correos administrativos del personal de trabajo, puesto que al momento de la recolección de la información se presentó un paro nacional.

1.6. Resultados Esperados

Los resultados esperados en esta investigación son fundamentales para comprender a fondo las implicaciones del teletrabajo en el Sector Administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí y, además, proporcionarán pautas para mejorar la implementación de esta modalidad de trabajo. A continuación, se detallan los resultados esperados:

Análisis de Consecuencias Laborales: Se anticipa que el estudio arrojará información valiosa sobre las consecuencias laborales del teletrabajo en el sector administrativo, esto podría incluir datos sobre la productividad, la calidad del trabajo y el grado de satisfacción laboral de los empleados, los cuales responden al segundo objetivo.

Impacto en la Dinámica Laboral: Los resultados también proporcionarán una comprensión más profunda de cómo el teletrabajo ha afectado la dinámica laboral en la facultad.

Efectos en las Interacciones Sociales: se espera que el estudio revele cómo el teletrabajo ha influido en las interacciones sociales entre los trabajadores administrativos. Esto podría incluir cambios en la comunicación, la cohesión del equipo y la colaboración con colegas y supervisores.

Los resultados de la investigación se centrarán en proporcionar un análisis detallado de los hallazgos en el ámbito del teletrabajo y sus efectos socio-laborales y familiares, esto significa que no sólo se recopilaron datos, sino que se examinarán en profundidad para extraer conclusiones significativas.

Contribución al Conocimiento Académico: Además de los resultados específicos para la facultad y el sector administrativo en cuestión, se espera que esta investigación contribuya al conocimiento académico más amplio sobre el teletrabajo y sus implicaciones socio-laborales y familiares.

CAPÍTULO II

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. El Teletrabajo

El teletrabajo se presenta como un fenómeno laboral de creciente relevancia en el entorno actual (Cantillo et al., 2020). Con la aceleración de la digitalización y la evolución de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), el teletrabajo ha experimentado un auge significativo en diversas organizaciones y sectores, incluido el ámbito educativo superior, como es el caso de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí en el año 2023.

El contexto del teletrabajo en la Universidad Autónoma de Chiriquí ha sido influenciado por una combinación de factores, incluyendo la necesidad de adaptarse a circunstancias excepcionales, como la pandemia global de COVID-19 que obligó a las instituciones educativas a reconfigurar sus operaciones y estrategias; en este escenario, la Facultad de Humanidades se ha visto en la obligación de implementar el teletrabajo como una solución para garantizar la continuidad de sus funciones administrativas, preservando la seguridad de su personal y cumpliendo con las medidas de distanciamiento social.

La identificación de los cambios que han surgido en el ámbito sociolaboral de los trabajadores administrativos debido al teletrabajo en la Universidad Autónoma de Chiriquí se convierte en un aspecto crucial para comprender los impactos de esta modalidad laboral (Mauri, 2021). Los trabajadores se han visto enfrentados a nuevas dinámicas de trabajo que demandan habilidades de autogestión, adaptabilidad y un mayor uso de las tecnologías de la información, dichos cambios han requerido una reconfiguración de roles y responsabilidades, así como una revisión de procesos internos y políticas organizacionales.

La implementación del teletrabajo en la Facultad de Humanidades de la UNACHI está intrínsecamente ligada a la organización de procesos, herramientas tecnológicas y políticas institucionales efectivas. La correcta gestión de esta modalidad laboral es esencial para maximizar los beneficios y minimizar los riesgos asociados (Paladines et al., 2021), se torna necesario analizar en profundidad los procesos de adaptación, la infraestructura tecnológica utilizada y las estrategias de

apoyo a los trabajadores administrativos para garantizar un ambiente laboral saludable y productivo.

2.1.1. Definición y concepto de Teletrabajo

En principio, el teletrabajo se define como una modalidad laboral en la cual los empleados realizan sus tareas laborales fuera de las instalaciones físicas de la organización, utilizando medios tecnológicos para llevar a cabo sus responsabilidades (Peralta et al., 2020). El teletrabajo, en su esencia, se basa en la premisa de que las actividades laborales pueden ser ejecutadas de manera efectiva y eficiente sin la necesidad de estar físicamente presentes en un lugar de trabajo convencional.

De esta manera, el término teletrabajo se compone de dos elementos clave: tele y trabajo. El prefijo tele- proviene del griego “*tele*”, que significa “distancia” o “lejos”. Por lo tanto, implica que el trabajo se lleva a cabo a distancia, alejado de la ubicación física de la organización empleadora. El componente central, trabajo, denota las actividades laborales y responsabilidades que un empleado realiza como parte de su empleo. Así, el teletrabajo se refiere a la realización de estas actividades laborales a distancia, utilizando la tecnología de la información y comunicación (TIC) como herramienta facilitadora (Bayón y Zerbi, 2020).

En el contexto de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), el teletrabajo ha adquirido una relevancia particular durante el año 2020, dado el entorno de cambios constantes y las necesidades específicas de los trabajadores administrativos. Esta modalidad laboral ha sido adoptada como una estrategia para garantizar la continuidad de las operaciones y mantener la seguridad de los empleados durante situaciones excepcionales, como la pandemia de COVID-19. En consecuencia, la definición de teletrabajo se entrelaza con la capacidad de la tecnología para conectar a los trabajadores con sus deberes laborales desde ubicaciones remotas, permitiendo así una respuesta flexible y adaptativa a las circunstancias cambiantes.

Es importante subrayar que el teletrabajo no se limita únicamente a la realización de tareas desde el hogar, aunque esta sea una de las modalidades más

comunes. Puede llevarse a cabo desde diversos lugares, como centros de trabajo satélite, espacios de *coworking* o cualquier ubicación que brinde las condiciones necesarias para llevar a cabo las funciones laborales de manera efectiva (Pintado y López, 2022). La conectividad a Internet, la disponibilidad de herramientas de comunicación y colaboración en línea, así como la infraestructura tecnológica adecuada, son elementos esenciales para el teletrabajo exitoso.

2.1.2. Definición conceptual de Teletrabajadores

Los teletrabajadores son empleados que realizan sus funciones laborales de manera remota, fuera de las instalaciones físicas de la empresa u organización, apoyándose en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para desarrollar sus actividades y mantenerse conectados con su equipo de trabajo (Trabajar por el mundo, 2024). Esta modalidad permite que el empleado desempeñe sus tareas desde diversos lugares, como su hogar, espacios de *coworking* o cualquier otro entorno que le facilite el acceso a las herramientas digitales necesarias para cumplir con sus responsabilidades (Roca, 2023).

2.1.3. Evolución del Teletrabajo

En sus primeras etapas, el teletrabajo se remonta a principios del siglo XX, cuando se introdujeron las primeras tecnologías de comunicación, como el telégrafo y el teléfono (Infante et al., 2018). En esta época, las personas comenzaron a realizar ciertas tareas laborales desde ubicaciones remotas, principalmente en el ámbito de las ventas y la comunicación empresarial. Sin embargo, esta modalidad se limitaba en gran medida a ciertas profesiones y no estaba ampliamente difundida.

Por consiguiente, fue a partir de la década de 1980 cuando el teletrabajo experimentó un crecimiento más notable. La popularización de las computadoras personales y la expansión de Internet permitieron una mayor flexibilidad en la realización de tareas laborales a distancia. En este período, las empresas comenzaron a reconocer los beneficios potenciales del teletrabajo, como la reducción de costos de espacio de oficina y la posibilidad de acceder a un talento diversificado en ubicaciones geográficamente dispersas.

De ahí que, la década de 1990 marcó un hito en la evolución del teletrabajo con la aparición de términos como *telecommuting* o *teleworking*. Las organizaciones adoptaron políticas formales de teletrabajo, y se desarrollaron tecnologías de colaboración en línea más avanzadas, como correos electrónicos, videoconferencias y herramientas de gestión de proyectos. Esto permitió una mayor integración del teletrabajo en una variedad de industrias y profesiones. El siglo XXI ha visto un aumento constante en la práctica del teletrabajo, impulsado por la globalización, la movilidad laboral y la demanda de flexibilidad por parte de los trabajadores.

Este proceso de adopción del teletrabajo ha estado marcado por una serie de fases claramente definidas. En un principio, hubo una fase de exploración y experimentación, en la que se realizaron pruebas piloto para evaluar la viabilidad del teletrabajo en el contexto administrativo (Rastroyo, 2021). Las pruebas iniciales permitieron identificar las ventajas y desventajas de esta modalidad laboral y establecer las bases para su implementación gradual.

De esta manera, una vez superada la fase experimental, se procedió a una fase de expansión controlada, en la que se otorgaron mayores niveles de flexibilidad a los trabajadores administrativos para realizar sus tareas desde sus hogares (Cartwright, 2023). Esta fase también se caracterizó por la implementación de tecnologías y herramientas de comunicación que facilitaron la colaboración y la coordinación a distancia.

2.1.3.1. Optimización y refinamiento

Asimismo, a medida que el teletrabajo se consolidó como una práctica común, se entró en una fase de optimización y refinamiento. Durante esta etapa, se llevaron a cabo ajustes en la forma de llevar los procesos y la organización del teletrabajo para garantizar una transición fluida entre el trabajo presencial y a distancia; se implementaron políticas específicas; se brindó capacitación adicional y se establecieron mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el desempeño y productividad de los trabajadores en la nueva modalidad.

Debido a la crisis sanitaria global provocada por la pandemia de COVID-19, que comenzó a principios del 2020, muchas organizaciones se vieron obligadas a adoptar el teletrabajo como una medida de seguridad y continuidad operativa (Izquierdo, 2022). Esta experiencia pandémica amplió la percepción del teletrabajo como una solución viable y sostenible en un mundo cada vez más digitalizado.

Finalmente, la evolución del teletrabajo no sólo se ha centrado en la tecnología, sino también en la conceptualización de la relación entre el trabajo y el espacio físico; ha pasado de ser una práctica marginal, a una que puede considerarse una parte integral de la gestión de recursos humanos y la estrategia empresarial. A medida que el teletrabajo ha evolucionado, también lo han hecho las políticas y regulaciones que lo rigen, con el objetivo de garantizar los derechos laborales y la seguridad de los trabajadores.

2.1.4. Importancia del Teletrabajo en el Contexto Laboral Actual

En primer lugar, el teletrabajo se ha convertido en una respuesta efectiva a los desafíos contemporáneos que enfrentan las organizaciones, como la búsqueda de la eficiencia operativa, la atracción de talento, la retención de empleados y la adaptación a situaciones excepcionales, como la pandemia de COVID-19 (Maurizio, 2021). La capacidad de permitir a los empleados realizar sus tareas desde ubicaciones remotas ha demostrado ser una herramienta valiosa para garantizar la continuidad de las operaciones, al tiempo que se respetan las medidas de distanciamiento social.

En ese marco, dentro de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí, el teletrabajo ha adquirido un papel estratégico al permitir que los trabajadores administrativos mantengan sus responsabilidades laborales de manera eficiente y segura durante situaciones excepcionales, como emergencias de salud pública o condiciones climáticas adversas; esto contribuye directamente a la estabilidad y resiliencia de la institución, evitando interrupciones significativas en sus funciones esenciales.

Además, el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta clave para fomentar la diversidad y la inclusión laboral al eliminar barreras geográficas y

permitir que personas de diferentes ubicaciones puedan formar parte de la fuerza laboral de la Facultad de Humanidades, lo que contribuye a la creación de equipos más diversos y a la explotación de talento que de otro modo podría verse limitado por la necesidad de estar físicamente presente en el lugar de trabajo.

Desde la perspectiva de los trabajadores, el teletrabajo ofrece ventajas notables en términos de flexibilidad laboral y calidad de vida; la posibilidad de gestionar de manera más efectiva el equilibrio entre el trabajo y vida personal es un aspecto fundamental en el contexto actual, donde se valora la conciliación de responsabilidades laborales y familiares (Fernández y Bravo, 2019). Esta flexibilidad también puede contribuir a reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral de los empleados, lo que a su vez tiene un impacto positivo en la productividad y el compromiso.

Sin embargo, es importante destacar que el teletrabajo no está exento de desafíos y consideraciones, como la necesidad de una infraestructura tecnológica sólida, políticas claras de gestión del teletrabajo y la necesidad de mantener una conexión efectiva entre los miembros del equipo. Por lo tanto, su implementación exitosa requiere un enfoque estratégico y una adaptación constante a las condiciones.

2.1.5. Relevancia del Teletrabajo en la Educación Superior

Con relación a que el teletrabajo ha emergido como una solución estratégica para las instituciones de educación superior, como la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), en la búsqueda de una mayor agilidad en la gestión administrativa y la capacidad de respuesta ante eventos inesperados, como la pandemia de COVID-19, que ha demostrado la necesidad de contar con planes de continuidad de negocio que incluyan modalidades de trabajo a distancia (Ramírez et al., 2021); en este sentido, el teletrabajo se presenta como una herramienta fundamental para garantizar que las actividades administrativas se mantengan sin interrupciones significativas, incluso en situaciones de emergencia.

2.1.5.1. El teletrabajo en la educación superior

Además, la relevancia del teletrabajo en la educación superior se relaciona con la posibilidad de atraer y retener talento diverso y altamente calificado. Al ofrecer la opción de trabajar de manera remota, las instituciones educativas pueden ampliar su alcance y acceder a profesionales con habilidades y conocimientos especializados que pueden no estar geográficamente cerca de la sede central, esto contribuye a la diversificación de la fuerza laboral y enriquece la comunidad académica.

2.1.5.1.1. La Experiencia en la UNACHI

En el ámbito de la educación superior, esta se evidencia en la capacidad de mantener funcionales los procesos administrativos de manera efectiva, incluso cuando las condiciones locales o globales son desafiantes (Cantillo et al., 2020). La Facultad puede garantizar la entrega oportuna de servicios y el cumplimiento de sus responsabilidades institucionales, lo que fortalece su posición en el entorno educativo y refuerza su reputación como una institución que se adapta a las circunstancias.

Adicionalmente, el teletrabajo en la educación superior promueve la innovación en la gestión y la adopción de tecnologías avanzadas que mejoran la eficiencia y la efectividad de los procesos administrativos, la implementación de herramientas digitales, sistemas de gestión y plataformas de colaboración en línea se convierten en elementos esenciales para respaldar la operación remota y facilitar la comunicación y el intercambio de información en tiempo real entre los miembros del personal.

Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que la relevancia del teletrabajo en la educación superior no está exenta de desafíos, como la necesidad de garantizar la seguridad de los datos y la privacidad de la información, así como la gestión efectiva de equipos a distancia. La capacitación y el desarrollo de habilidades para el teletrabajo también son aspectos clave que deben abordarse para maximizar los beneficios de esta modalidad laboral.

2.2. Transformaciones Laborales Debidas al Teletrabajo

Para comenzar, es necesario destacar que la implementación del teletrabajo ha redefinido la concepción tradicional de la ubicación física de trabajo. Los trabajadores administrativos ya no están limitados a realizar sus funciones dentro de las instalaciones de la facultad (Acevedo et al., 2021). En su lugar, tienen la flexibilidad de desempeñar sus responsabilidades desde sus hogares u otras ubicaciones remotas. Esta transformación ha implicado una adaptación tanto a nivel personal como organizacional.

Tabla 1. Conceptos fundamentales

Conceptos fundamentales	Definiciones
Gestión del tiempo y la autodisciplina	En el teletrabajo, los trabajadores deben organizar sus horarios de manera eficiente y mantener un alto nivel de compromiso sin la supervisión directa de sus superiores (Instituto Universitario Quito Metropolitano, 2025).
Organizativo y la transición al teletrabajo	La adaptación al teletrabajo requiere ajustes estructurales en la organización, incluyendo el uso de tecnología, la redefinición de procesos y la capacitación del personal (Ortíz, et al., 2024).
Dinámicas sociales y familiares	El teletrabajo impacta la convivencia familiar y las relaciones interpersonales, ya que modifica los espacios y tiempos de interacción dentro del hogar (Herrera, 2019).

Fuente: Elaboración Propia.

A todo esto, la gestión del tiempo y la autodisciplina se han convertido en aspectos cruciales de la vida laboral de los administrativos de la Facultad de Humanidades. La eliminación de la rutina de desplazamiento al lugar de trabajo ha brindado a los empleados una mayor autonomía en la gestión de su tiempo. Sin embargo, esto también ha requerido un mayor nivel de autodirección para mantener la productividad y cumplir con las tareas asignadas. La capacidad de establecer

límites claros entre el trabajo y la vida personal se ha convertido en un desafío importante.

Por otro lado, el teletrabajo también ha llevado a una mayor dependencia de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en la ejecución de las labores administrativas. La comunicación en línea a través de correos electrónicos, videoconferencias y herramientas de colaboración se ha convertido en la norma. La adopción de herramientas de gestión de proyectos y sistemas de información específicos para el teletrabajo se ha vuelto esencial para garantizar la coordinación y el flujo de trabajo eficiente.

En términos organizativos, la transición al teletrabajo ha requerido la revisión y adaptación de los procesos internos. La Facultad de Humanidades ha tenido que implementar políticas y procedimientos específicos para el teletrabajo, incluyendo la definición de roles y responsabilidades, la evaluación del desempeño y la garantía de la seguridad de los datos y la información confidencial (Vargas, 2020). Esto ha implicado un esfuerzo significativo en términos de planificación y desarrollo de recursos humanos.

Además de las transformaciones laborales, el teletrabajo también ha impactado en las dinámicas sociales y familiares de los trabajadores administrativos. La interacción física y colaboración presencial han disminuido, lo que puede afectar la cohesión del equipo y la generación de ideas creativas. Por otro lado, la posibilidad de pasar más tiempo en casa ha generado oportunidades para fortalecer los lazos familiares, pero también puede dar lugar a desafíos relacionados con la gestión de las demandas laborales y familiares.

2.2.1. Cambios en la Naturaleza de los Trabajos Administrativos

Este fenómeno laboral llamado teletrabajo, ha transformado de manera significativa la forma en que los trabajadores administrativos realizan sus tareas y desempeñan sus roles en la institución (Sánchez, 2021).

En primer lugar, se ha producido una transición desde un enfoque presencial hacia un modelo de trabajo más flexible y descentralizado. Los trabajadores administrativos ya no están obligados a estar físicamente presentes en la facultad

para llevar a cabo sus funciones. En cambio, tienen la capacidad de desempeñar gran parte de su trabajo desde ubicaciones remotas, como sus hogares. Esta transición ha implicado una adaptación en la percepción de la ubicación laboral y una mayor independencia en la gestión del tiempo.

2.2.1.1. Taylorismo y Post-Taylorismo en la virtualidad

En un entorno virtual, la supervisión directa y la segmentación extrema de tareas son menos viables, lo que ha llevado a un mayor enfoque en la autonomía y la gestión por objetivos, este cambio ha permitido a los trabajadores administrativos asumir un papel más dinámico dentro de las organizaciones, promoviendo el desarrollo de habilidades interpersonales y de toma de decisiones (Fernández, 2021).

Por otro lado, la falta de supervisión directa también ha planteado nuevos desafíos, ya que muchos empleados han debido aprender a autogestionarse, lo que ha generado una mayor presión para mantener la productividad sin una estructura jerárquica visible. Este fenómeno, analizado por Richard Sennett en "La corrosión del carácter" (1998), evidencia cómo la flexibilidad laboral puede afectar la identidad profesional y la estabilidad emocional de los trabajadores.

2.2.1.2. Digitalización

La necesidad de colaborar en línea y acceder a documentos y sistemas desde ubicaciones remotas ha llevado a una mayor dependencia de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) (González y Cepeda, 2022). Las herramientas de colaboración en línea, los sistemas de gestión de documentos y las plataformas de comunicación se han vuelto esenciales en la ejecución de tareas administrativas.

En consecuencia, la comunicación se ha transformado de manera significativa en este nuevo entorno laboral. Las reuniones presenciales han sido reemplazadas en gran medida por videoconferencias y comunicaciones por correo electrónico. La coordinación entre los miembros del equipo administrativo se basa en la comunicación en línea y la gestión de proyectos se ha vuelto más virtual que

nunca. La capacidad de adaptarse a estas nuevas formas de comunicación se ha convertido en una habilidad crítica para los trabajadores administrativos.

2.2.1.3. Organización del trabajo

En términos de organización del trabajo, se ha observado una mayor flexibilidad en la distribución de tareas y horarios, los trabajadores administrativos tienen la capacidad de estructurar su jornada de forma personalizada, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y la productividad (Domínguez, 2020). Sin embargo, la misma también ha requerido una mayor autodisciplina y responsabilidad para mantener altos niveles de eficiencia y cumplimiento de tareas.

La supervisión y gestión de equipos a distancia se ha convertido en un desafío importante para los líderes administrativos, puesto que la capacidad de evaluar el desempeño de los empleados y garantizar la cohesión del equipo en un entorno virtual ha requerido un enfoque más estratégico y la adopción de herramientas de gestión de proyectos y recursos humanos específicos para el teletrabajo.

2.2.2. Ventajas y desventajas de la Organización del Trabajo

Primeramente, el teletrabajo ha introducido una mayor flexibilidad en la organización de las jornadas laborales de los trabajadores administrativos. La tradicional estructura de 8 a.m. a 4 p.m., se ha visto reemplazada por horarios más personalizados y adaptados a las necesidades individuales (Bayón y Zerbi, 2020). Esto ha permitido a los empleados administrativos tener un mayor control sobre su tiempo y ajustar sus actividades de acuerdo con las preferencias y responsabilidades personales. Sin embargo, esta maleabilidad también ha requerido una mayor autogestión y responsabilidad por parte de los trabajadores para mantener altos niveles de productividad.

De esta manera, la comunicación y la colaboración se han transformado con la introducción del teletrabajo. Las reuniones presenciales han disminuido significativamente en favor de las videoconferencias y las comunicaciones en línea. La coordinación de equipos de trabajo se basa cada vez más en herramientas digitales y plataformas de colaboración en línea, lo que ha impulsado la necesidad

de adaptarse a nuevas formas de comunicación y colaboración virtual. La habilidad para utilizar eficazmente estas herramientas se ha convertido en un componente esencial de la organización del trabajo en la Facultad.

En lo que respecta a la supervisión y gestión de equipos a distancia, se han presentado desafíos adicionales en la planificación laboral. Los líderes administrativos han tenido que desarrollar nuevas estrategias para evaluar el desempeño de los empleados y garantizar la cohesión del equipo en un entorno virtual (Randal, 2020). Esto ha requerido una mayor atención a la definición de roles y responsabilidades, así como el establecimiento de sistemas de seguimiento y retroalimentación para mantener la eficacia y el cumplimiento de objetivos.

Asimismo, la gestión de proyectos y la asignación de tareas también han experimentado cambios notables en su organización. La planificación y coordinación de proyectos se lleva a cabo en línea, lo que ha requerido una mayor transparencia en cuanto a la disponibilidad y asignación de recursos. La implementación de sistemas de gestión de proyectos se ha vuelto esencial para garantizar la eficiencia en la ejecución de tareas y proyectos.

Por último, las políticas y procedimientos de la Facultad han tenido que ser revisados y adaptados para acomodar el teletrabajo. Esto incluye la elaboración de políticas específicas de teletrabajo, la definición de estándares de seguridad de datos y la gestión de la privacidad de la información en un entorno en el que los trabajadores administrativos acceden a datos sensibles desde ubicaciones remotas (Ottaviano, 2020).

2.2.2.1. Flexibilización y Desestructuración del Trabajo (Bauman y Sennett)

La flexibilización del trabajo ha sido una de las principales transformaciones impulsadas por el teletrabajo, Zygmunt Bauman, en su concepto de "modernidad líquida", argumenta que la sociedad contemporánea ha transitado hacia un estado de constante cambio, donde las estructuras laborales tradicionales han perdido rigidez. En este sentido, el teletrabajo ha contribuido a la desaparición de límites claros entre la vida laboral y personal, obligando a los trabajadores a desarrollar nuevas estrategias de adaptación y autogestión (Sisto, 2009).

Por otro lado, Richard Sennett, en "La corrosión del carácter", sostiene que la flexibilidad laboral ha generado inestabilidad y precarización en los trabajadores, quienes deben reinventarse constantemente en un entorno de incertidumbre; la ausencia de estructuras jerárquicas claras en el teletrabajo puede generar una sensación de desarraigo organizacional, afectando el sentido de pertenencia y la motivación de los empleados. A su vez, esta desestructuración puede impactar la colaboración y el trabajo en equipo, ya que la interacción física y la cohesión social dentro de las empresas se ven reducidas.

La combinación de estos factores ha impulsado la descentralización de la organización del trabajo, promoviendo esquemas laborales más autónomos y personalizados. Sin embargo, esta nueva dinámica también ha generado desafíos en términos de equilibrio entre la vida personal y profesional, así como en la necesidad de establecer mecanismos efectivos de comunicación y coordinación a distancia (Hernández, 2005).

2.2.3. Adaptación de las Competencias Laborales

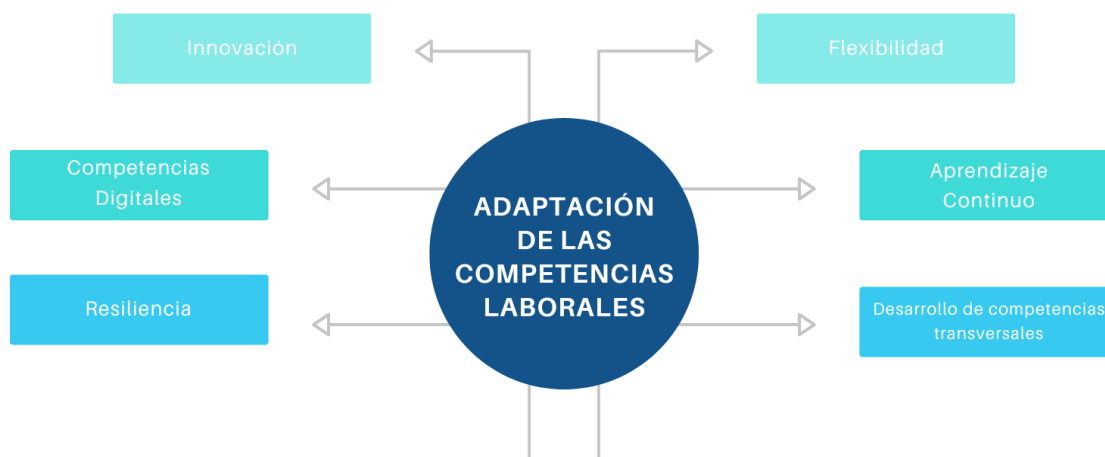
En principio, la transición hacia un entorno laboral remoto ha generado la necesidad de adquirir y desarrollar habilidades específicas para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que presenta el teletrabajo.

En este sentido, la adaptación de las competencias laborales ha implicado una mayor dependencia de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Los trabajadores administrativos han tenido que familiarizarse y dominar herramientas y plataformas digitales para llevar a cabo sus tareas de forma eficiente, esto incluye la utilización de aplicaciones de comunicación en línea, sistemas de gestión de proyectos y software de colaboración (Vera, 2018). La capacidad de utilizar estas tecnologías se ha vuelto esencial para mantener la productividad y la comunicación efectiva en un entorno de trabajo remoto.

Además, la gestión del tiempo y la autodisciplina también son competencias cruciales que han debido ser desarrolladas. La flexibilidad en la estructuración de las jornadas laborales ha requerido una mayor responsabilidad individual para establecer horarios de trabajo efectivos y gestionar las distracciones en el entorno

doméstico. La habilidad de mantener el equilibrio entre las demandas laborales y personales se ha convertido en una competencia de gran relevancia.

Figura 1. Diagrama de adaptaciones de las competencias laborales



Fuente: Elaboración Propia.

En lo que respecta a la comunicación escrita y virtual, ha adquirido una importancia destacada en el teletrabajo. La claridad en la expresión escrita y la capacidad para comunicarse de manera efectiva a través de correos electrónicos, chats y videoconferencias son destrezas que se han vuelto esenciales (Santacruz, 2021). La interpretación de las señales de comunicación no verbal en un entorno virtual también ha cobrado relevancia, ya que esta información suele ser crucial para la comprensión de las interacciones y la toma de decisiones.

Por último, la adaptación a la gestión de proyectos a distancia es otra competencia laboral que ha experimentado cambios significativos. La capacidad de coordinar equipos y tareas de manera efectiva en un entorno virtual se ha vuelto determinante, esto incluye la planificación, el seguimiento y la ejecución de proyectos en línea, así como la capacidad de trabajar de manera colaborativa con colegas que pueden estar geográficamente dispersos.

2.3. Consecuencias Socio-laborales del Teletrabajo

Por un lado, una de las consecuencias más notables del teletrabajo es la flexibilidad en la organización del tiempo laboral. Los trabajadores administrativos tienen la capacidad de ajustar sus horarios de trabajo de acuerdo con sus necesidades personales y familiares (Veintimilla, 2021). Esta versatilidad les permite conciliar de manera más efectiva sus responsabilidades laborales y familiares, lo que a menudo se traduce en una mayor satisfacción en el trabajo y una mejor calidad de vida. Además, la eliminación de los desplazamientos diarios al lugar de trabajo ahorra tiempo y recursos, lo que contribuye a una mayor eficiencia y comodidad para los trabajadores.

Sin embargo, el teletrabajo también ha planteado desafíos relacionados con el aislamiento social. La falta de interacción física con colegas y supervisores puede llevar a una sensación de soledad y aislamiento en algunos trabajadores administrativos. La comunicación en línea, aunque efectiva, no siempre puede sustituir completamente la riqueza de las interacciones sociales presenciales. Esto puede afectar negativamente la salud mental y emocional de los empleados, por lo que es importante establecer estrategias para mantener la conexión y el apoyo entre los miembros del equipo.

De igual manera, el teletrabajo también ha llevado a una adaptación en la forma en que se gestionan y supervisan los equipos. Los líderes administrativos han tenido que desarrollar habilidades de gestión a distancia y confiar en herramientas digitales para supervisar y evaluar el desempeño de sus equipos (Ottaviano, 2020). La gestión basada en resultados y la confianza en la autogestión de los empleados se han vuelto fundamentales. Esto ha llevado a una mayor autonomía y responsabilidad individual en los trabajadores, lo que puede ser beneficioso en términos de desarrollo profesional, pero también plantea la necesidad de autodisciplina y autogestión efectivas.

Por último, el teletrabajo ha impulsado la necesidad de contar con medidas de seguridad cibernética y protección de datos. El acceso a información sensible desde ubicaciones remotas plantea riesgos potenciales de seguridad, por lo que las

organizaciones han tenido que implementar políticas y procedimientos para garantizar la seguridad de la información.

2.3.1. Impacto en la Productividad y Eficiencia

Es importante destacar que el teletrabajo ha proporcionado a los trabajadores administrativos un ambiente más cómodo y personalizado para llevar a cabo sus tareas (Sánchez et al., 2019). La posibilidad de trabajar desde casa o desde un entorno de elección puede aumentar el bienestar y la satisfacción de los empleados, lo que, a su vez, puede tener un impacto positivo en su productividad. Los trabajadores que se sienten cómodos y felices tienden a ser más comprometidos y motivados en su trabajo.

Sin embargo, es fundamental señalar que el teletrabajo también puede presentar desafíos en términos de productividad. La ausencia de supervisión directa puede llevar a la percepción de una menor presión para cumplir con las tareas en tiempo y forma. Algunos empleados pueden experimentar dificultades para mantenerse enfocados y evitar distracciones en un entorno doméstico. Por lo tanto, la gestión efectiva de la productividad se convierte en un aspecto crucial para los líderes administrativos.

En este sentido, se han implementado diversas herramientas y tecnologías que permiten medir y gestionar la productividad de manera más eficiente en un entorno de teletrabajo (Maresca, 2018). La monitorización del progreso de las tareas, el uso de software de gestión de proyectos y la comunicación constante a través de aplicaciones y plataformas digitales son ejemplos de estrategias que pueden ayudar a mantener un alto nivel de productividad.

Además, el teletrabajo ha impulsado la necesidad de una mayor autonomía y autogestión por parte de los empleados. Los trabajadores administrativos deben ser capaces de establecer sus propias metas y plazos, lo que requiere habilidades de planificación y organización más desarrolladas. En este sentido, el teletrabajo puede ser una oportunidad para el desarrollo de competencias laborales relacionadas con la administración del tiempo y la autorregulación.

En cuanto a la eficiencia, el teletrabajo ha llevado a una revisión de los procesos y procedimientos laborales. Las organizaciones han tenido que adaptarse para garantizar que los flujos de trabajo sean eficientes y que la comunicación entre los miembros del equipo sea fluida (Peralta et al., 2020). La implementación de herramientas de colaboración en línea y la optimización de la gestión de documentos son ejemplos de medidas tomadas para mejorar la eficiencia en un entorno de teletrabajo.

2.3.1.1. Teoría de la gestión científica de Taylor

Desde la perspectiva de la sociología del trabajo, el teletrabajo ha generado transformaciones en los modelos de productividad y eficiencia. La teoría de la gestión científica de Taylor sostiene que la productividad dependía de la supervisión y el control de los tiempos de trabajo, sin embargo, el teletrabajo ha demostrado que la flexibilidad y la autonomía pueden mejorar la eficiencia laboral; la eliminación de desplazamientos y la posibilidad de autogestión han permitido a muchos trabajadores aumentar su rendimiento.

Por otro lado, la teoría del control y vigilancia de Michel Foucault sugiere que el teletrabajo ha reforzado nuevas formas de monitoreo digital, herramientas de supervisión remota permiten a las empresas evaluar el rendimiento de sus empleados, lo que ha generado preocupaciones sobre la invasión de la privacidad y el estrés por la constante evaluación (Silva, 2022).

2.3.2. Cambios en la Calidad de Vida Laboral

En primer lugar, uno de los cambios más sobresalientes en la calidad de vida laboral de los empleados administrativos ha sido la introducción de una mayor flexibilidad en cuanto a los horarios de trabajo que les brinda el teletrabajo (Castellano y López, 2021). Esto permite que adapten sus jornadas laborales a sus necesidades personales y familiares, lo que en muchos casos se traduce en una gestión más efectiva del tiempo y la posibilidad de cumplir con sus responsabilidades laborales y personales de manera más eficiente. Asimismo, la eliminación del tiempo de traslado hacia la Facultad también ha contribuido a esta

mejora, al reducir tanto el estrés como el tiempo dedicado a los desplazamientos diarios.

Otro factor que ha impactado positivamente en la calidad de vida laboral de los empleados administrativos es la autonomía que el teletrabajo les otorga en la gestión de sus tareas. Al tener la posibilidad de definir cómo abordar sus responsabilidades y establecer sus propias prioridades, experimentan un mayor grado de control sobre su trabajo. Esta autonomía suele conllevar una sensación de empoderamiento y satisfacción laboral, ya que se sienten más responsables de los resultados de su labor.

Adicionalmente, la reducción de distracciones en el entorno laboral ha contribuido a mejorar la concentración de muchos empleados administrativos. El hecho de encontrarse en un ambiente más tranquilo y personalizado en sus hogares les permite centrarse con mayor eficacia en sus tareas y, en consecuencia, aumentar su productividad (Donawa, 2018). Esta mejora en la concentración a menudo se traduce en una percepción positiva que influye directamente en su calidad de vida laboral.

2.3.2.1. Teoría de Max Weber

La calidad de vida laboral se ha visto afectada tanto positiva como negativamente. Max Weber, en su análisis sobre el capitalismo y la ética protestante, planteaba que el trabajo es una vocación que estructura la vida del individuo, en este contexto, el teletrabajo ha generado una nueva manera de concebir la relación entre la vida personal y profesional, para algunos, la posibilidad de gestionar su tiempo libremente ha mejorado su bienestar, permitiéndoles equilibrar el trabajo con otras actividades personales (James, 2022).

No obstante, Richard Sennett, en "La corrosión del carácter", argumenta que la flexibilidad extrema puede llevar a la precarización y al desgaste emocional, la falta de separación entre el hogar y el espacio de trabajo ha incrementado los niveles de estrés, afectando la salud mental de los empleados, asimismo, el aislamiento social ha reducido la interacción espontánea con colegas, lo que puede generar una sensación de desvinculación y soledad.

2.3.3. Relaciones laborales y colaboración entre colegas

Es importante resaltar que el teletrabajo ha redefinido la naturaleza de las relaciones laborales en la Facultad. La interacción cara a cara en el entorno de oficina ha dado paso a la comunicación a través de herramientas virtuales, como correos electrónicos, videoconferencias y aplicaciones de mensajería (Camacho, 2021). Esto ha cambiado la dinámica de comunicación, ya que las conversaciones informales en el pasillo o en la cafetería se han vuelto menos frecuentes.

Es claro que la distancia física entre colegas puede generar una sensación de aislamiento y dificultades para establecer y mantener relaciones laborales cercanas. Los momentos de socialización y colaboración espontánea que se producían en la oficina pueden disminuir en el contexto del teletrabajo. Por lo tanto, es crucial que la Facultad promueva la creación de espacios virtuales de interacción y fomentar la comunicación regular entre los trabajadores.

Por otro lado, el teletrabajo ha demostrado ser una oportunidad para fortalecer la colaboración entre colegas de manera virtual. Las herramientas tecnológicas permiten la colaboración en tiempo real en proyectos y tareas, independientemente de la ubicación física de los trabajadores (Pinto & Muñoz, 2020). Esto ha llevado a una mayor flexibilidad en la elección de colaboradores y a la posibilidad de trabajar con equipos multidisciplinarios sin las limitaciones geográficas tradicionales.

Sin embargo, la colaboración virtual también puede presentar desafíos. La falta de interacción cara a cara puede dificultar la comprensión de las señales no verbales y la construcción de relaciones basadas en la confianza y empatía. Para superar este obstáculo, es importante promover sesiones de videoconferencia regulares y fomentar la capacitación en comunicación virtual efectiva.

2.3.4. Evaluación de Desempeño y Rendimiento

Como es conocido, el proceso de evaluación de desempeño se ha vuelto más complejo en el entorno del teletrabajo. La supervisión directa y la observación continua del trabajo de los empleados son más difíciles de llevar a cabo en

comparación con el entorno de oficina tradicional (Lenin, 2018). Los métodos tradicionales de medición basados en el tiempo y la presencia física ya no son apropiados para evaluar de manera precisa el rendimiento de los trabajadores administrativos que teletrabajan.

Para abordar este desafío, las instituciones académicas, incluida la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí, han tenido que adaptar sus sistemas de evaluación de desempeño. Se han desarrollado indicadores y métricas más orientadas hacia resultados medibles y objetivos alcanzados en lugar de medir la cantidad de tiempo dedicado al trabajo. Además, se promueve una mayor autonomía y autorregulación por parte de los trabajadores administrativos, quienes son responsables de cumplir con sus tareas y metas. Un método fundamental es la evaluación basada en objetivos y metas específicas. En este enfoque, los empleados y sus supervisores colaboran para establecer objetivos claros y medibles al comienzo de un período de evaluación.

Por otro lado, la evaluación del rendimiento se basa cada vez más en la medición de resultados tangibles y en la retroalimentación constante. Los gerentes y supervisores utilizan herramientas tecnológicas para monitorear el progreso de los proyectos y la calidad del trabajo de los empleados. Esto implica el uso de software de gestión de proyectos, seguimiento de horas de trabajo y evaluación de entregables. El seguimiento de indicadores clave de rendimiento es esencial en la evaluación de teletrabajo. Los KPI son métricas específicas relacionadas con las responsabilidades laborales de los empleados administrativos. Por ejemplo, podrían incluir la eficiencia en la gestión de documentos, la puntualidad en la entrega de informes o la calidad de la comunicación con otros departamentos. Estos indicadores proporcionan una base objetiva para evaluar el rendimiento.

En un entorno de teletrabajo, es valioso involucrar a los propios empleados en su evaluación. Esto se logra mediante la autoevaluación, donde los empleados se evalúan a sí mismos en función de criterios predefinidos. Además, la coevaluación involucra a colegas o compañeros de trabajo en el proceso de evaluación, lo que proporciona una perspectiva adicional sobre el desempeño de un

empleado desde la óptica de quienes trabajan de cerca con él. Además, la retroalimentación regular es esencial en el teletrabajo (Alva, 2021). Los supervisores deben proporcionar comentarios de manera continua, lo que fomenta la mejora constante y la comunicación abierta.

A pesar de estos avances, la evaluación de desempeño en el teletrabajo todavía enfrenta retos. La falta de interacción cara a cara puede dificultar la comunicación efectiva entre gerentes y empleados, lo que a su vez puede afectar la retroalimentación y el desarrollo profesional. Para abordar esto, es esencial promover una comunicación abierta y regular, así como la programación de reuniones virtuales para discutir metas y desafíos.

2.4. Consecuencias Familiares del Teletrabajo

Para empezar, uno de los efectos más notables del teletrabajo en el ámbito familiar es la reconfiguración de la dinámica entre trabajo y vida personal (Herrera, 2019). La flexibilidad horaria que ofrece esta modalidad permite a los administrativos de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí gestionar su tiempo de manera más adaptable. Sin embargo, esta misma puede dar lugar a una disipación de los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo dedicado a la familia, lo que a veces genera tensiones y dificultad para lograr un equilibrio adecuado.

Además, el teletrabajo puede tener un impacto en la disponibilidad emocional de los trabajadores hacia sus familias, ya que la dedicación a tareas laborales desde el hogar puede llevar a situaciones en las que los empleados se sientan mentalmente agotados al final del día, lo que puede afectar su capacidad para interactuar de manera positiva con sus seres queridos. Esto puede tener un impacto en las relaciones familiares y la calidad de vida en el hogar.

Figura 2. El teletrabajo en casa



Fuente: HSE Tools

No obstante, el teletrabajo también ha llevado a desafíos logísticos para algunas familias. La necesidad de compartir espacios de trabajo en el hogar puede generar conflictos y competencias por los recursos, como el acceso a dispositivos y la disponibilidad de áreas de trabajo adecuadas (Washington, 2020). Esto puede ser especialmente relevante en hogares con múltiples miembros que también teletrabajan o estudian desde casa.

Figura 3. Oficina en casa.



Fuente: HSE Tools

Otro aspecto importante por considerar es la falta de separación física entre el lugar de trabajo y el hogar. La oficina en casa puede generar una sensación de aislamiento social y limitar las oportunidades de interacción con colegas y amigos fuera del entorno laboral.

2.4.1. Conciliación entre el Trabajo y la Vida Familiar

Cabe resaltar que una de las principales ventajas del teletrabajo, en términos de conciliación, es la flexibilidad en la organización del tiempo. Esto implica la capacidad de estar presente para eventos familiares importantes, como actividades escolares de los hijos o citas médicas (Hernández y Ibarra, 2019).

Sin embargo, esta flexibilidad también puede dar lugar a desafíos, la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal puede llevar a una sobre exigencia laboral, donde los trabajadores sienten la presión de estar disponibles en todo momento, esto puede dificultar la desconexión del trabajo y generar estrés, lo que a su vez afecta negativamente la conciliación.

Asimismo, la comunicación efectiva es esencial para lograr una conciliación exitosa, los administrativos deben establecer expectativas claras con sus superiores y colegas sobre cuándo están disponibles y cuándo no, esto ayuda a proteger el tiempo destinado a la vida familiar y garantiza que las demandas laborales no se desborden.

Efectivamente, la tecnología desempeña un papel fundamental en la conciliación entre el trabajo y la vida familiar (Avendaño y Villada, 2019). La implementación de herramientas de colaboración en línea y la comunicación digital eficiente permiten a los trabajadores administrativos llevar a cabo sus tareas laborales de manera efectiva sin estar físicamente en la oficina. Esto facilita la flexibilidad en la organización de sus horarios y la posibilidad de gestionar sus responsabilidades familiares de manera más eficiente.

Es importante destacar que la conciliación entre el trabajo y la vida familiar no es responsabilidad exclusiva de los trabajadores. La Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí y los empleadores en general desempeñan un papel importante al crear un entorno de trabajo que fomente esta conciliación. Esto incluye la implementación de políticas de trabajo flexible, el apoyo a la desconexión después del horario laboral y la promoción de una cultura que valore tanto el desempeño laboral como el bienestar de los empleados.

2.4.2. Efectos en la Dinámica Familiar

En primer lugar, el teletrabajo ha introducido cambios significativos en la dinámica familiar, uno de los efectos más notables es la mayor presencia de los trabajadores en el hogar (Washington, 2020). Al realizar sus tareas laborales desde su entorno familiar, los empleados pasan más tiempo con sus seres queridos. Esto puede traducirse en una mayor participación en la vida de los hijos, brindando apoyo en la educación y participando en actividades familiares cotidianas.

Sin embargo, esta mayor presencia no está exenta de desafíos. La disipación de los límites entre el trabajo y la vida personal puede generar tensiones. Los empleados pueden sentirse presionados para estar disponibles en todo momento, lo que puede afectar negativamente su capacidad para desconectarse y disfrutar de momentos de calidad con la familia.

Asimismo, la distribución de responsabilidades en el hogar también experimenta cambios. Las parejas y otros miembros de la familia pueden tener expectativas diversas sobre la disponibilidad y las responsabilidades del trabajador administrativo en el entorno familiar. La comunicación efectiva y la planificación son cruciales para evitar conflictos y garantizar que las responsabilidades domésticas se compartan equitativamente.

Es importante destacar, que el impacto en la dinámica familiar puede variar según las circunstancias familiares y las necesidades individuales de cada empleado. Las familias monoparentales (Hernández & Ibarra, 2019), por ejemplo, pueden enfrentar desafíos adicionales al equilibrar el teletrabajo con las responsabilidades parentales.

2.4.3. Salud Emocional y Bienestar de los Trabajadores y sus Familias

Con relación a que el teletrabajo ha introducido un cambio significativo en la dinámica laboral y familiar de los trabajadores administrativos (Avendaño & Villada, 2019), la flexibilidad para realizar el trabajo desde casa o entornos no tradicionales puede tener un impacto positivo en la salud emocional al reducir el estrés relacionado con los desplazamientos y brindar la oportunidad de adaptar el entorno de trabajo a las preferencias personales.

Sin embargo, esta flexibilidad también puede dar lugar a desafíos relacionados con la gestión del tiempo y la desconexión del trabajo. Los trabajadores pueden sentir la presión de estar disponibles en todo momento, lo que puede generar agotamiento y ansiedad. Además, la falta de separación física entre el trabajo y la vida personal puede dificultar la desconexión del trabajo al final del día, lo que podría afectar negativamente la salud emocional.

Además, es importante considerar cómo el teletrabajo puede afectar a las familias de los trabajadores (Herrera, 2019). La presencia constante de un empleado en el hogar puede influir en la dinámica familiar y en las relaciones con los miembros de la familia. Las parejas y los hijos pueden tener expectativas diferentes sobre la disponibilidad y la atención del trabajador.

De esta manera, la conciliación entre el trabajo y la vida familiar es esencial para preservar el bienestar emocional de los trabajadores y mantener una armonía en el hogar. Los empleados deben ser alentados a establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, y a comunicarse abiertamente con sus familias sobre las expectativas y necesidades mutuas.

2.5. Experiencias y Perspectivas de los Trabajadores Administrativos

En primer lugar, es importante destacar que las experiencias varían entre los trabajadores administrativos. Algunos pueden haberse adaptado con relativa facilidad al teletrabajo, encontrando beneficios en la flexibilidad y la eliminación de desplazamientos (Faya et al., 2018). Por otro lado, algunos trabajadores pueden haber enfrentado desafíos relacionados con la gestión del tiempo, la desconexión del trabajo y la comunicación con sus colegas y superiores.

Desde una perspectiva positiva, algunos empleados pueden destacar que el teletrabajo les ha brindado la oportunidad de tener un mayor control sobre su entorno de trabajo y les ha permitido conciliar de manera más efectiva sus responsabilidades laborales y familiares. Esto puede traducirse en un aumento en la satisfacción laboral y en una mejor calidad de vida percibida.

Sin embargo, también pueden surgir preocupaciones y retos. Algunos trabajadores pueden sentir que la falta de interacción en persona con colegas y

superiores ha afectado la colaboración y la comunicación, la sensación de aislamiento puede ser un problema, y algunos empleados pueden experimentar una disminución de la motivación y la conexión con la institución.

Además, las perspectivas de los trabajadores pueden estar influenciadas por factores individuales como su rol específico dentro de la facultad y su nivel de experiencia en el teletrabajo (Menéndez, 2020). Los empleados que ocupan roles que requieren una interacción constante con otros colegas pueden tener una perspectiva diferente en comparación con aquellos cuyas responsabilidades son más independientes.

2.5.1 Percepciones y actitudes hacia el teletrabajo

En principio, las actitudes hacia el teletrabajo también pueden influir en la forma en que los trabajadores administrativos lo abordan. Aquellos con actitudes positivas pueden estar más dispuestos a adaptarse a los cambios y encontrar soluciones creativas para mantener la productividad y el compromiso laboral (QuLVpe, et al., 2021). Por otro lado, aquellos con actitudes negativas pueden ser más resistentes al teletrabajo y pueden enfrentar mayores dificultades para mantener altos niveles de rendimiento.

De esta manera, las percepciones y actitudes hacia el teletrabajo también pueden estar relacionadas con la experiencia previa de los trabajadores en esta modalidad. Aquellos que han tenido experiencias exitosas en el teletrabajo pueden ser más propensos a mantener actitudes positivas, mientras que los que han enfrentado desafíos pueden ser más críticos.

Es fundamental, reconocer que las percepciones hacia el teletrabajo pueden variar ampliamente entre los trabajadores administrativos. Algunos pueden considerarlo una oportunidad positiva que les brinda mayor flexibilidad en la organización de su trabajo y una reducción en los tiempos de desplazamiento. Estos empleados pueden ver el teletrabajo como una solución que les permite conciliar de manera efectiva sus responsabilidades laborales y familiares.

Por otro lado, algunas personas pueden tener apreciaciones más negativas del teletrabajo. Pueden sentir que esta modalidad genera una mayor sensación de

aislamiento, una falta de conexión con sus colegas y una disminución en la colaboración y comunicación efectiva (Pagés, 2020). Para algunos, el teletrabajo puede ser percibido como una imposición que limita su interacción social y profesional en el entorno de trabajo tradicional.

2.5.2. Desafíos y Oportunidades Identificados por los Trabajadores

Entre las dificultades más frecuentes señalados por los trabajadores administrativos, se encuentra la sensación de aislamiento, la falta de interacción diaria con colegas y supervisores puede generar una disminución en la sensación de pertenencia a la comunidad laboral, lo que, a su vez, puede afectar la moral y el bienestar emocional (Maurizio, 2021). Además, la ausencia de un espacio de trabajo compartido puede llevar a una desconexión con la cultura organizacional y los valores de la institución.

Otro reto importante, identificado es la gestión del tiempo y la autodisciplina. El teletrabajo otorga a los empleados mayor flexibilidad, pero también exige una mayor responsabilidad en la organización y cumplimiento de tareas. Algunos trabajadores han mencionado dificultades para establecer límites entre el trabajo y la vida personal, lo que puede llevar a una mayor carga de trabajo no remunerado y a niveles de estrés más altos.

Al mismo tiempo, la falta de acceso a recursos y herramientas tecnológicas adecuadas también se ha destacado como un desafío. No todos los trabajadores administrativos cuentan con el equipo y la conectividad necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva desde sus hogares, esto puede crear desigualdades en la productividad y el acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

Por otro lado, se han identificado varias oportunidades que han surgido como resultado del teletrabajo, muchos trabajadores han destacado la flexibilidad horaria como un aspecto positivo, ya que les permite adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales y familiares, además, la reducción del tiempo de desplazamiento ha sido percibida como una ventaja significativa, lo que se traduce en un ahorro de tiempo y recursos.

Finalmente, la tecnología también ha abierto oportunidades para la colaboración remota y la participación en proyectos interdisciplinarios, los trabajadores administrativos han expresado su aprecio por las herramientas digitales que facilitan la comunicación y el trabajo en equipo, lo que podría fomentar una mayor colaboración a nivel institucional (Weller, 2020).

2.5.3. Factores Motivacionales y de Satisfacción

La motivación y la satisfacción laboral son dos dimensiones interconectadas que influyen en la actitud y el compromiso de los empleados con sus responsabilidades laborales (Minotta, 2018), en el contexto del teletrabajo en la UNACHI, varios factores motivacionales han surgido como elementos clave en la vida laboral de los administrativos.

En primer lugar, la flexibilidad en los horarios de trabajo ha demostrado ser un factor altamente motivador para los empleados administrativos, la posibilidad de adaptar sus jornadas laborales a sus necesidades personales y familiares les brinda un mayor sentido de control sobre su tiempo, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral y una mayor motivación para cumplir con sus responsabilidades, esta flexibilidad también ha demostrado reducir el estrés asociado con la gestión del tiempo y los desplazamientos diarios hacia la Facultad.

Además, la autonomía que el teletrabajo ofrece en la gestión de tareas y responsabilidades ha generado altos niveles de satisfacción entre los empleados administrativos. El hecho de poder establecer sus propias prioridades y decidir cómo abordar sus responsabilidades les otorga un mayor sentido de empoderamiento en su trabajo (Alva, 2021). Esta autonomía fomenta la autodirección y la responsabilidad, lo que a su vez contribuye a un aumento en la satisfacción laboral y la motivación para alcanzar metas profesionales.

Otro aspecto motivador es la reducción de distracciones en el entorno laboral. Al trabajar desde sus hogares, los empleados administrativos han experimentado un ambiente más tranquilo y personalizado, lo que les permite concentrarse con mayor eficacia en sus tareas. Esta mejora en la concentración se traduce en una

mayor productividad y en la percepción de que el teletrabajo influye positivamente en su calidad de vida laboral.

Sin embargo, es importante abordar los desafíos que pueden afectar negativamente la motivación y la satisfacción de los empleados. Uno de estos es la falta de interacción social en persona con compañeros de trabajo y supervisores. La comunicación exclusivamente digital puede llevar a la pérdida de conexión interpersonal, lo que podría tener un impacto negativo en la motivación y la satisfacción laboral. Para contrarrestar esto, es esencial implementar estrategias que fomenten la colaboración y la comunicación efectiva entre los empleados, incluso cuando trabajan a distancia.

CAPÍTULO III

Capítulo III: Marco Metodológico

3.1. Tipo de Investigación

La presente investigación o estudio utiliza un enfoque metodológico cuantitativo. Es cuantitativo, no experimental y transversal, ya que los datos se recopilarán en un período corto de tiempo utilizando investigación aplicada. Respecto a los métodos cuantitativos, Hernández Sampieri (2018) representa:

Un conjunto de procesos, por lo que es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. (p. 4)

En resumen, los métodos cuantitativos utilizan evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otro tipo para comprender los problemas de la ciencia.

- Tipos de estudio según su enfoque

El tipo de estudio que se presenta en esta investigación es cuantitativo porque es objetivo, la misma, utiliza las opiniones de otros y se puede hacer con datos numéricos.

Un estudio está destinado a los fines de esta propuesta. Baena Paz (2014) afirma: “Necesitamos preguntar sobre ideas, creencias, sentimientos, motivaciones, pensamientos, planes, opiniones, actitudes sobre el mundo y todo lo que no podemos observar. Respecto al estudio, la persona antes mencionada señaló:

No obtenemos información observando, sino haciendo preguntas. Esto lo hacemos a través de encuestas, entrevistas o preguntas que se pueden incluir en una encuesta. Las preguntas están en el centro de cualquier tipo de interrogatorio, por lo que debemos hacer preguntas reflexivas que estén escritas tan bien y claramente que los encuestados puedan entenderlas en la primera lectura. (p. 13-14)

En el trabajo de investigación de Guerrero Dávila (2015), en el que los investigadores conocen el problema y el objeto de estudio, es necesario primero estudiar su proceso natural sin cambiar las condiciones naturales, es decir. la observación tiene una especie de contemplación, es decir. a posteriori, según sus investigaciones. intención. Pero de ahí pasa a otra etapa en la que tienes que integrar una serie de ejercicios como recopilar información. Esto se indica en herramientas llamadas encuestas, que permiten la observación objetiva de los fenómenos analizados.

En este sentido, Guerrero Dávila (2015) afirma que los datos objetivos se obtienen en observaciones cuantitativas que toman en cuenta el número de conductas repetidas, brindando (n) respuestas idénticas que tienen (n) cantidades observadas de alguna característica, para reaccionar de alguna manera en incentivos, etc.

- Tipo de estudio según su alcance

En el contexto de la investigación, la descripción se refiere a la presentación detallada de las características, propiedades y perfiles de un fenómeno o problema en estudio. En este sentido, la investigación descriptiva busca recopilar información y medir variables de manera independiente o conjunta, sin enfocarse en establecer relaciones causales entre ellas.

De acuerdo a Hernández Sampieri (2014), la investigación descriptiva se centra en proporcionar una representación precisa y exhaustiva de diferentes aspectos de un fenómeno (p. 92). Esto implica describir sus dimensiones, características y perfiles, ya sea que se trate de personas, grupos, comunidades, procesos u objetos. A través de la recopilación sistemática de datos, la investigación descriptiva busca ofrecer una visión completa y detallada de lo que se está estudiando.

A diferencia de los estudios exploratorios, cuyo propósito principal es descubrir nuevos fenómenos o establecer posibles relaciones entre variables, los estudios descriptivos se enfocan en proporcionar una imagen precisa y clara de un fenómeno específico. Estos estudios ayudan a comprender en profundidad los

diferentes ángulos o dimensiones de un fenómeno, ya sea un suceso, una comunidad, un contexto o una situación.

3.2. Población y Muestra

Población

La población de estudio son los trabajadores del sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí, sede central, que trabajaron antes del 2020, cuando inició la pandemia. La cantidad de esta población es de 48 personas.

Muestras:

La muestra es una porción que se toma de una parte de la población en estudio, con el fin de adquirir información objetiva del problema en estudio. La muestra en caso del cálculo de esta investigación sería de 35 personas. Este número fue el producto de la siguiente ecuación:

Tabla 2: Muestra

Tamaño de la muestra (n)		
Estimar Parámetros o Prevalencia		
(Sin marco muestral)		
Poblaciones finitas Menor a 100.000 habitantes		
(Con marco muestral)		
$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$		
Tamaño de la población	N	48
Nivel de confianza 95%	Z	1.96
Proporción esperada	p	0.1
Complemento de p "q"	q	0.9
Precisión o margen de error	E	0.05
Tamaño de la muestra	n	35.82

Fuente: Elaboración Propia.

3.3. Formulación de Hipótesis

H₁: El teletrabajo tiene consecuencias socio-laborales y familiares positivos en el sector administrativo de la facultad de humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), sede central, 2023.

H₀: El teletrabajo tiene consecuencias socio-laborales y familiares negativos en el sector administrativo de la facultad de humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), sede central, 2023.

3.4. Definición Conceptual e Instrumental de las Variables

Definición conceptual:

Variable Independiente:

Teletrabajo: es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial.

Variable Dependiente:

Consecuencias socio-laborales y familiares en el Sector administrativo:

El administrativo realiza tareas administrativas y de oficina de acuerdo con los procedimientos establecidos por cada organización. Los administrativos gestionan, organizan, planifican, atienden y realizan tareas administrativas, de soporte y apoya a la organización.

En relación con las consecuencias socio-laborales: se refieren a los efectos que determinados eventos, situaciones o decisiones tienen en el ámbito social y laboral de las personas. Estas consecuencias pueden ser positivas o negativas y pueden afectar diversos aspectos de la vida de los individuos, incluyendo su empleo, carrera profesional, relaciones laborales, estatus social y bienestar en general.

Por otro lado, las consecuencias familiares se refieren a los impactos que determinados eventos, situaciones o decisiones tienen en el ámbito familiar de las

personas. Estas consecuencias también pueden ser positivas o negativas y afectan las relaciones, dinámicas y roles dentro de la familia.

Definición instrumental:

Acerca de la definición instrumental, toda la información sobre las variables se obtendrá por medio del instrumento de cuestionario que se llevará a cabo aplicando la técnica de encuesta estructurada a los trabajadores por la cual obtendremos una descripción general de las afectaciones socio-laborales.

3.5. Operacionalización y Diseño de Indicadores

La operacionalización de las variables y el diseño de los indicadores y dimensiones es parte importante del proceso metodológico, puesto que nos permite identificar con precisión cómo vamos a medir las variables.

Tabla 3: *Variables*

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Variable independiente: Teletrabajo	Modalidad de trabajo que permite desempeñar funciones fuera del entorno laboral tradicional, utilizando tecnologías de la información y comunicación.	Forma de empleo en la que las tareas se realizan a través de dispositivos tecnológicos y plataformas digitales, posibilitando el trabajo colaborativo de manera remota.	Medición del grado en que los trabajadores administrativos implementan el teletrabajo, su nivel de cooperación, sistematización y el uso de herramientas digitales para la gestión de sus funciones.
Variable dependiente: Consecuencias sociolaborales y familiares	Impactos que genera el teletrabajo en el ámbito laboral y familiar, afectando aspectos como la gestión del trabajo, la productividad, los ingresos y la dinámica familiar.	Evaluación de los cambios en la organización del trabajo, los ingresos, la calidad de vida y las interacciones familiares a causa del teletrabajo.	Medición de la percepción de los trabajadores administrativos sobre los efectos del teletrabajo en su desempeño laboral y su entorno familiar.

Fuente: Elaboración Propia.

3.6. Procedimientos e Instrumentos para la Recolección de Datos

Descripción de los Instrumentos

De acuerdo a Ther Ríos (2014, p. 20), puede identificar los detalles de esta herramienta de recopilación de datos y ver para qué se utiliza. Estructuralmente, la encuesta consta básicamente de preguntas y respuestas cerradas. Este último contiene categorías u opciones de respuesta, que pueden ser de cinco tipos o incluye varias alternativas: a, b, c, d, e. Aquí, las categorías de respuesta son definidas por el investigador para elegir entre las opciones dadas (por ejemplo, una escala que mide la actitud).

Hablando de esto, no se puede dar una apertura para responder alternativas, aunque no hay revisiones entre las encuestas y la investigación de opinión pública. Teóricamente, el número de respuestas en este tipo de investigación es ilimitado, lo que no ha sucedido en la práctica porque hay un mundo fronterizo, y aquellos a quienes no se les dice que son/o los que se prueban están controlados. A la hora de elegir un determinado tipo de cuestionario, también se deben tener en cuenta factores como el grado de expectativa de las posibles respuestas, así como el tiempo y la profundidad de la recogida de respuestas.

La encuesta para este estudio es de respuesta cerrada, con intenciones similares para todos los participantes, cercano a la situación real en el estudio. La respuesta estará entre: muy en desacuerdo, en desacuerdo, imparcial, de acuerdo o muy de acuerdo. Por tanto, se visualizarán dos posibles respuestas entre estar de acuerdo o en desacuerdo, pero divididas en dos elementos a contestar, sumada a la respuesta neutral, que divide el 100% en 5 partes y así la medición permitirá conocer con mayor precisión la tendencia de los encuestados.

El instrumento que se aplicará en el marco de la presenta investigación, consta de veintiuna preguntas que abordan las variables de la investigación, con respuestas nominales "Muy en Desacuerdo", "En Desacuerdo", "Imparcial", "De Acuerdo", "Muy de Acuerdo", siguiendo la metodología de Likert.

Sistematización y análisis de los datos

En cuanto al procesamiento de los datos se utilizará el programa IBM SPSS Statistics 23 y el análisis estadístico se llevará a cabo una vez se tenga los datos para poder procesarlos. Cada valor nominal, se le asignará un valor numérico, con el cual se podrá entonces conocer las frecuencias, porcentajes absolutos y relativos. Con esto se generarán las tablas y gráficas que luego se podrán analizar.

3.7. Procesamiento y Presentación de los Datos

El proceso de procesamiento y presentación de datos es una fase crítica en cualquier investigación, ya que implica la recopilación y análisis de información para llegar a conclusiones significativas. En el contexto de este estudio sobre "El teletrabajo y sus consecuencias socio-laborales y familiares en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí, Sede Central. 2023", este proceso sigue varias etapas clave:

Revisión de Bibliografía: Antes de llevar a cabo la recopilación de datos, es esencial realizar una revisión exhaustiva de la bibliografía relacionada con el teletrabajo y sus efectos en el ámbito sociolaboral y familiar. Esta revisión ayuda a definir las variables a medir, los enfoques de análisis y proporciona un contexto sólido para la investigación.

Diseño de la Encuesta: Una vez que se ha realizado la revisión bibliográfica, se procede a diseñar una encuesta estructurada que se adapte a los objetivos de la investigación. La encuesta incluye preguntas específicas relacionadas con el teletrabajo, las consecuencias laborales y familiares, la satisfacción laboral, la calidad de vida, entre otros aspectos relevantes.

Aplicación de la Encuesta: La encuesta se administra a los empleados administrativos de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí. Durante esta etapa, se recopilan los datos necesarios para el estudio. Es fundamental garantizar la confidencialidad y la participación activa de los encuestados.

Procesamiento de Datos: Una vez que se han recopilado los datos de la encuesta, se procede al procesamiento de los mismos. En este caso, se utiliza el programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) para realizar análisis

estadísticos. SPSS permite realizar cálculos, generar tablas y gráficos, y evaluar relaciones entre variables de manera eficiente.

Tablas y Gráficas: A partir del análisis de datos en SPSS, se generan tablas y gráficas que resumen y visualizan los hallazgos clave de la investigación. Estos elementos visuales son esenciales para comunicar los resultados de manera efectiva a los lectores y partes interesadas.

Análisis y Discusión: Una vez que se han generado las tablas y gráficos, se procede al análisis de los resultados. Se examinan las relaciones entre variables, se identifican patrones y tendencias, y se interpretan los datos en función de los objetivos de la investigación. Este análisis y discusión proporcionan aspectos valiosos sobre las consecuencias del teletrabajo en el sector administrativo.

Conclusiones y Recomendaciones: Basándose en los resultados y el análisis realizado, se formulan conclusiones sólidas que resumen las implicaciones de la investigación. Además, se elaboran recomendaciones específicas que pueden ayudar a la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí a tomar decisiones informadas sobre la implementación y gestión del teletrabajo.

CAPÍTULO IV

Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados

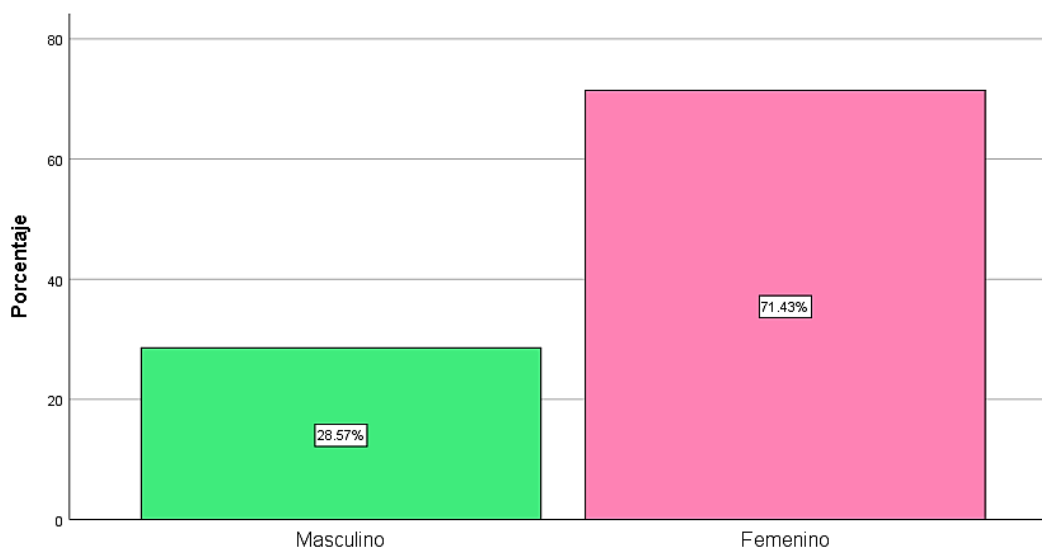
4.1. Análisis e Interpretación de los Resultados

Tabla 4: *Pregunta N°1. Femenino y Masculino*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	10	28.6	28.6	28.6
	Femenino	25	71.4	71.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 1: *Pregunta N°1. Femenino y Masculino*



1. Género:

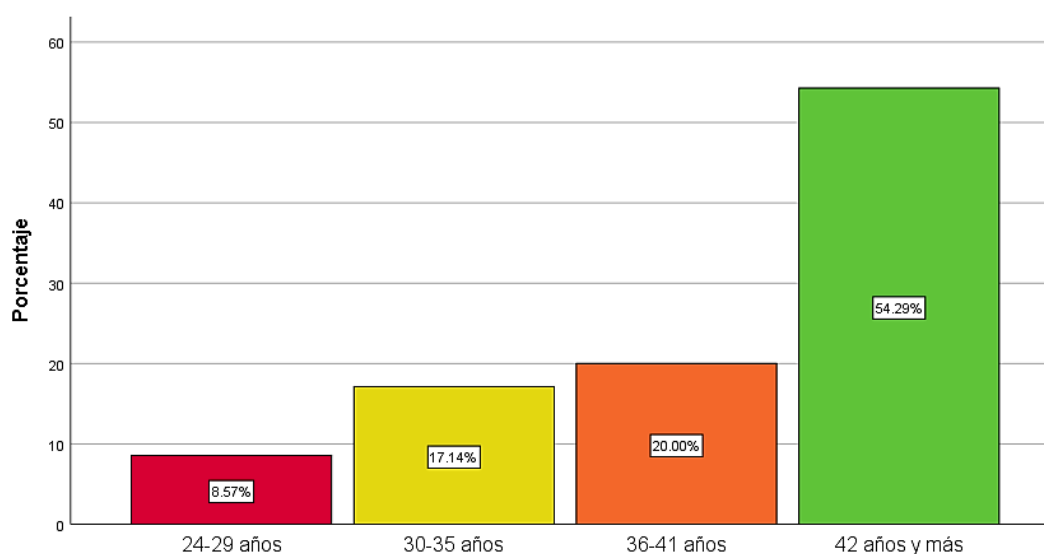
Fuente: Elaboración Propia.

Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°1, femenino y Masculino. De los 35 participantes 29% dijeron que Masculino y 71% Femenino (tabla 4 y gráfica 1).

Tabla 5: Pregunta N°2. ¿A qué grupo de edad pertenece?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	24-29 años	3	8.6	8.6	8.6
	30-35 años	6	17.1	17.1	25.7
	36-41 años	7	20.0	20.0	45.7
	42 años y más	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 2: Pregunta N°2. ¿A qué grupo de edad pertenece?

2. ¿A qué grupo de edad pertenece?

Fuente: Elaboración Propia.

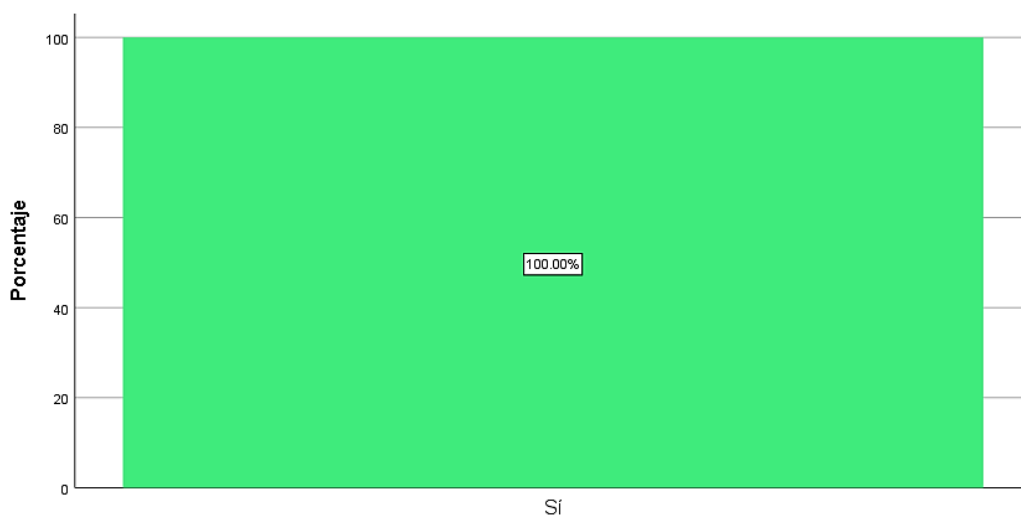
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°2, ¿A qué grupo de edad pertenece? De los 35 participantes 8% dijeron que 24-29 años, 17% 30-35 años, 20% 36-41 años y 54% 42 años y más (tabla 5 y gráfica 2).

Tabla 6: *Pregunta N°3. ¿Trabaja usted en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la UNACHI?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	35	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 3: *Pregunta N°3. ¿Trabaja usted en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la UNACHI?*



3. ¿Trabaja usted en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la UNACHI?

Fuente: Elaboración Propia.

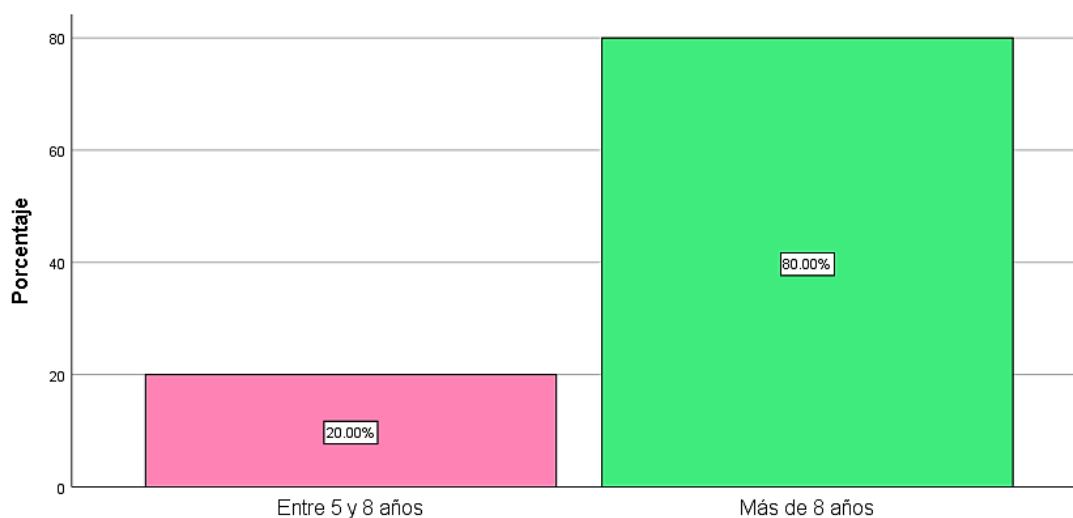
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°3, ¿Trabaja usted en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la UNACHI? De los 35 participantes 100% dijeron que sí (tabla 6 y gráfica 3).

Tabla 7: *Pregunta N°4. ¿Cuántos años de experiencia tienes como en el sector a administrativo de la Facultad de Humanidades de la UNACHI?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre 5 y 8 años	7	20.0	20.0	20.0
	Más de 8 años	28	80.0	80.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 4: *Pregunta N°4. ¿Cuántos años de experiencia tienes como en el sector a administrativo de la Facultad de Humanidades de la UNACHI?*



4. ¿Cuántos años de experiencia tienes como en el sector a administrativo de la Facultad de Humanidades de la UNACHI?

Fuente: Elaboración Propia.

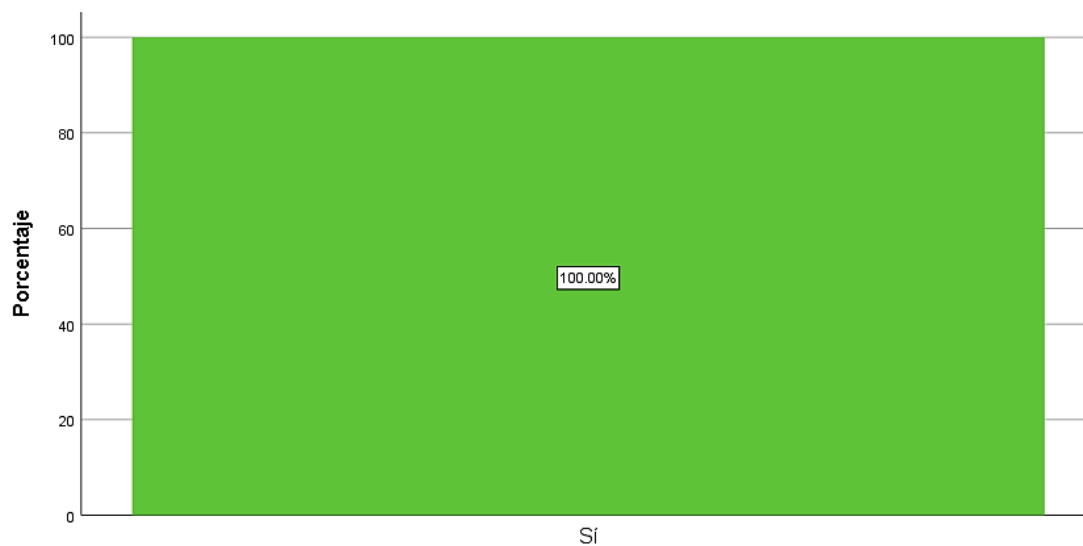
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°4, ¿Cuántos años de experiencia tienes en el sector a administrativo de la Facultad de Humanidades de la UNACHI? De los 35 participantes 20% dijeron que Entre 5 y 8 años y 80% Más de 8 años (tabla 7 y gráfica 4).

Tabla 8: *Pregunta N°5. ¿Ha realizado labores en modalidad de teletrabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	35	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 5: *Pregunta N°5. ¿Ha realizado labores en modalidad de teletrabajo?*



5. ¿Ha realizado labores en modalidad de teletrabajo?

Fuente: Elaboración Propia.

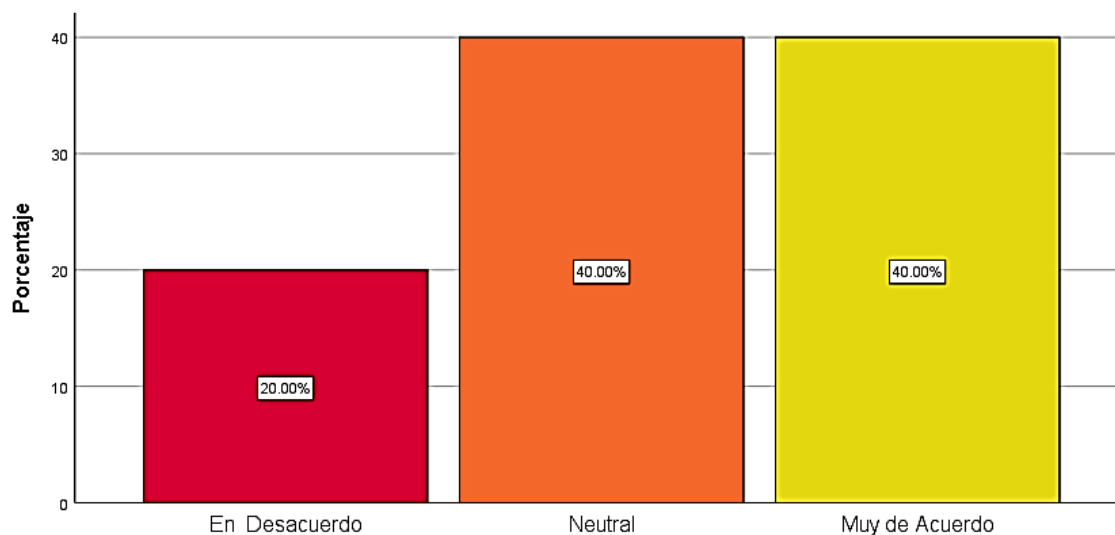
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°5, ¿Ha realizado labores en modalidad de teletrabajo? De los 35 participantes 100% dijeron que sí (tabla 8 y gráfica 5).

Tabla 9: Pregunta N°6. ¿Estás de acuerdo en que el teletrabajo ha transformado la forma en que se lleva a cabo el trabajo en la Facultad de Humanidades de la UNACHI?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	7	20.0	20.0	20.0
	Neutral	14	40.0	40.0	60.0
	Muy de Acuerdo	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 6: Pregunta N°6. ¿Estás de acuerdo en que el teletrabajo ha transformado la forma en que se lleva a cabo el trabajo en la Facultad de Humanidades de la UNACHI?



6. ¿Estás de acuerdo en que el teletrabajo ha transformado la forma en que se lleva a cabo el trabajo en la Facultad de Humanidades de la UNACHI?

Fuente: Elaboración Propia.

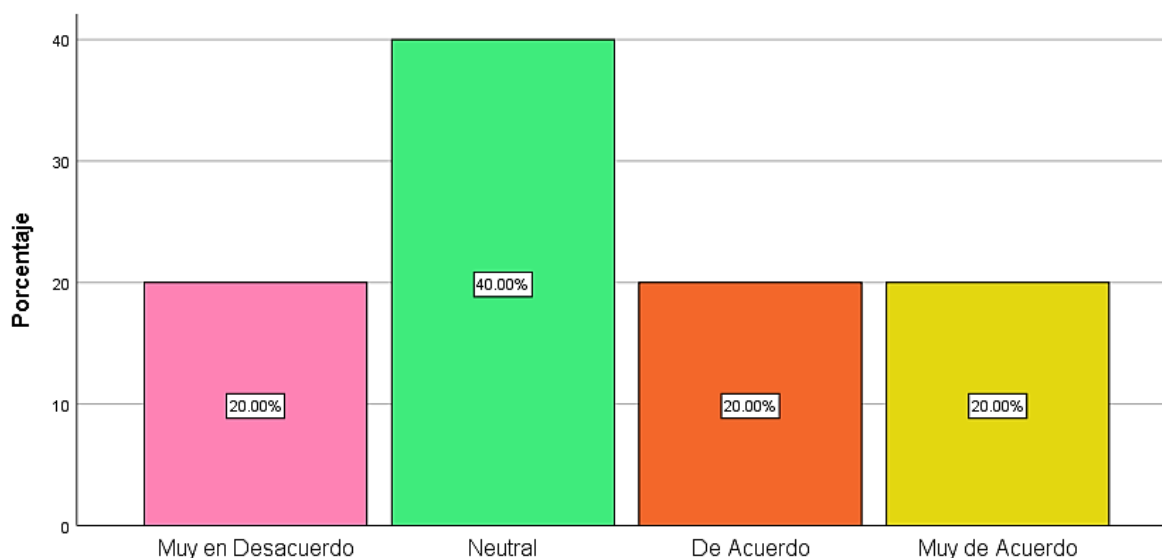
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°6, ¿Estás de acuerdo en que el teletrabajo ha transformado la forma en que se lleva a cabo el trabajo en la Facultad de Humanidades de la UNACHI? De los 35 participantes 20% dijeron estar En Desacuerdo, 40% Neutral y 40% Muy de Acuerdo (tabla 9 y gráfica 6).

Tabla 10: Pregunta N°7. ¿Consideras que la organización de las tareas en el teletrabajo ha sido eficiente en la Facultad de Humanidades de la UNACHI?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	7	20.0	20.0	20.0
	Neutral	14	40.0	40.0	60.0
	De Acuerdo	7	20.0	20.0	80.0
	Muy de Acuerdo	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 7: Pregunta N°7. ¿Consideras que la organización de las tareas en el teletrabajo ha sido eficiente en la Facultad de Humanidades de la UNACHI?



7. ¿Consideras que la organización de las tareas en el teletrabajo ha sido eficiente en la Facultad de Humanidades de la UNACHI?

Fuente: Elaboración Propia.

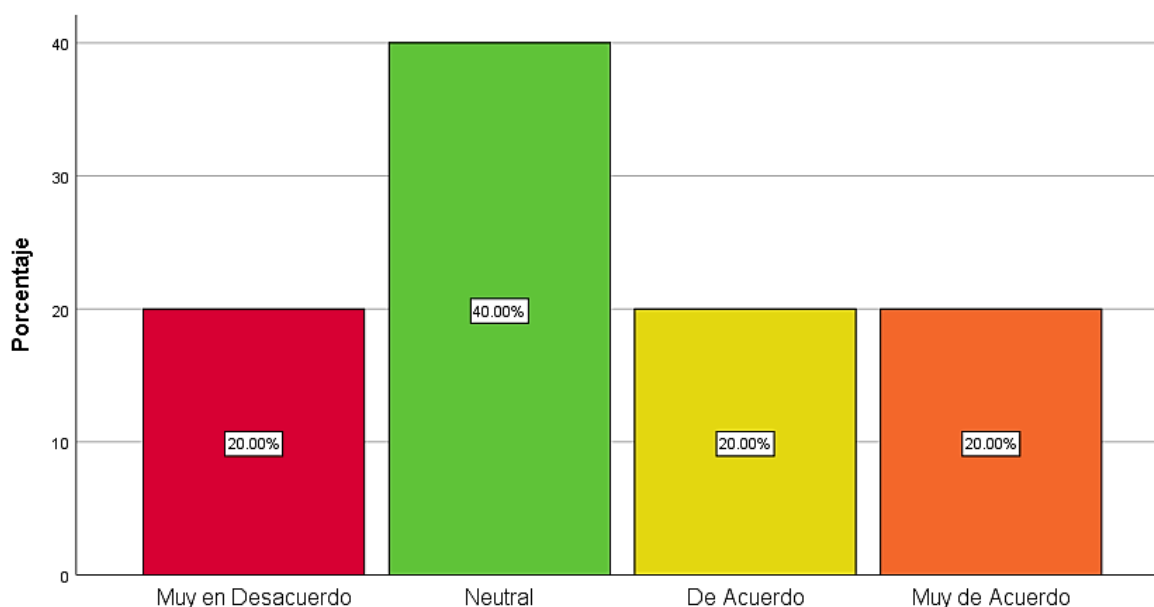
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°7, ¿Consideras que la organización de las tareas en el teletrabajo ha sido eficiente en la Facultad de Humanidades de la UNACHI? De los 35 participantes 20% dijeron que Muy en Desacuerdo, 40% Neutral, 20% De Acuerdo y 20% Muy de Acuerdo (tabla 10 y gráfica 7).

Tabla 11: Pregunta N°8. ¿Cómo calificarías las herramientas tecnológicas utilizadas en el teletrabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	7	20.0	20.0	20.0
	Neutral	14	40.0	40.0	60.0
	De Acuerdo	7	20.0	20.0	80.0
	Muy de Acuerdo	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 8: Pregunta N°8. ¿Cómo calificarías las herramientas tecnológicas utilizadas en el teletrabajo?



8. ¿Cómo calificarías las herramientas tecnológicas utilizadas en el teletrabajo?

Fuente: Elaboración Propia.

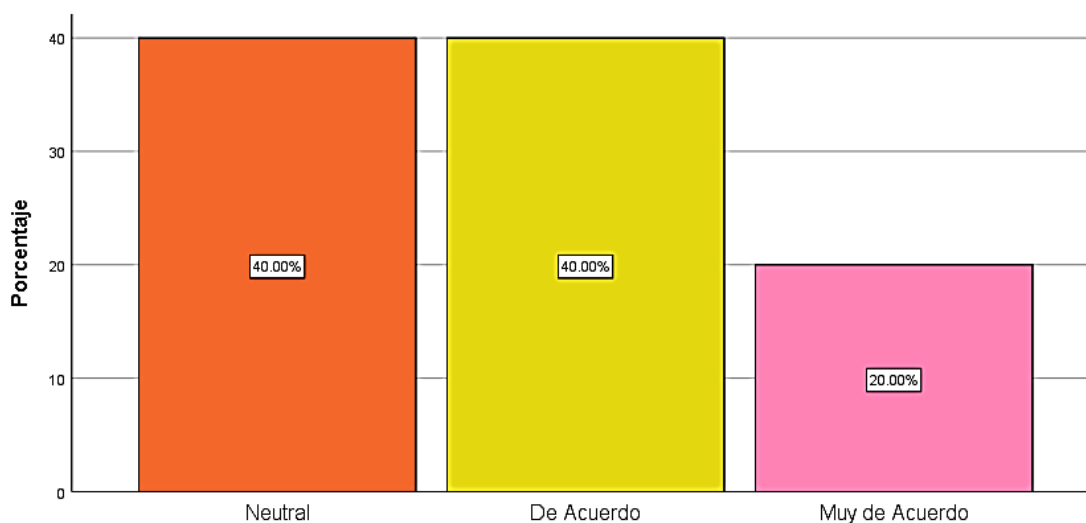
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°8, ¿Cómo calificarías las herramientas tecnológicas utilizadas en el teletrabajo? De los 35 participantes 20% dijeron que Muy en Desacuerdo, 40% Neutral, 20% De Acuerdo y 20% Muy de Acuerdo (tabla 11 y gráfica 8).

Tabla 12: Pregunta N°9. ¿El teletrabajo ha afectado positivamente la comunicación entre los trabajadores administrativos de la facultad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	14	40.0	40.0	40.0
	De Acuerdo	14	40.0	40.0	80.0
	Muy de Acuerdo	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 9: Pregunta N°9. ¿El teletrabajo ha afectado positivamente la comunicación entre los trabajadores administrativos de la facultad?



9. ¿El teletrabajo ha afectado positivamente la comunicación entre los trabajadores administrativos de la facultad?

Fuente: Elaboración Propia.

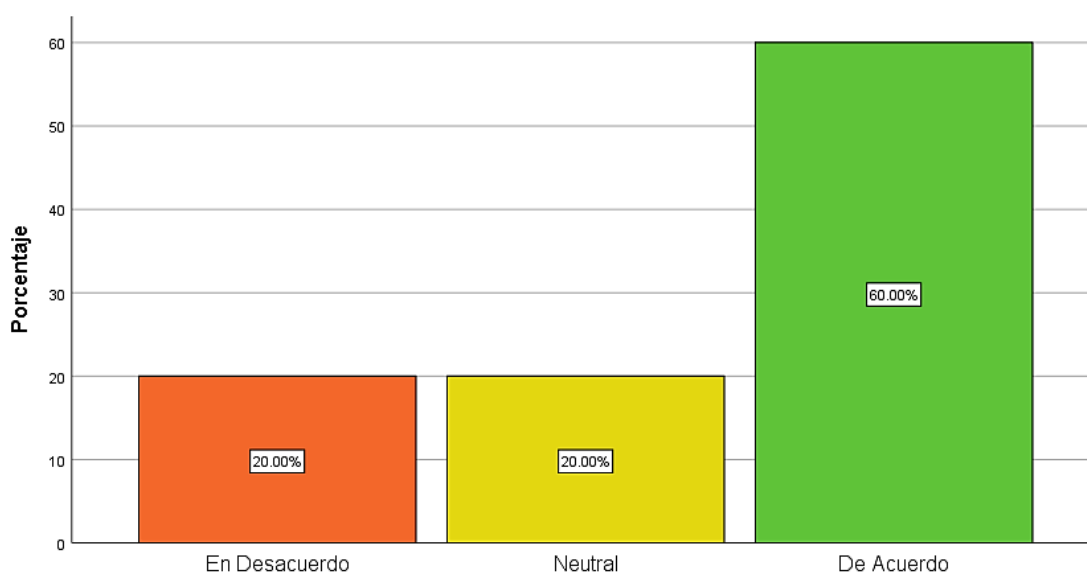
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°9, ¿El teletrabajo ha afectado positivamente la comunicación entre los trabajadores administrativos de la facultad? De los 35 participantes 40% dijeron que Neutral, 40% De Acuerdo y 20% Muy de Acuerdo (tabla 12 y gráfica 9).

Tabla 13: *Pregunta N°10. ¿Has experimentado un aumento en la carga de trabajo debido al teletrabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	7	20.0	20.0	20.0
	Neutral	7	20.0	20.0	40.0
	De Acuerdo	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 10: *Pregunta N°10. ¿Has experimentado un aumento en la carga de trabajo debido al teletrabajo?*



10. ¿Has experimentado un aumento en la carga de trabajo debido al teletrabajo?

Fuente: Elaboración Propia.

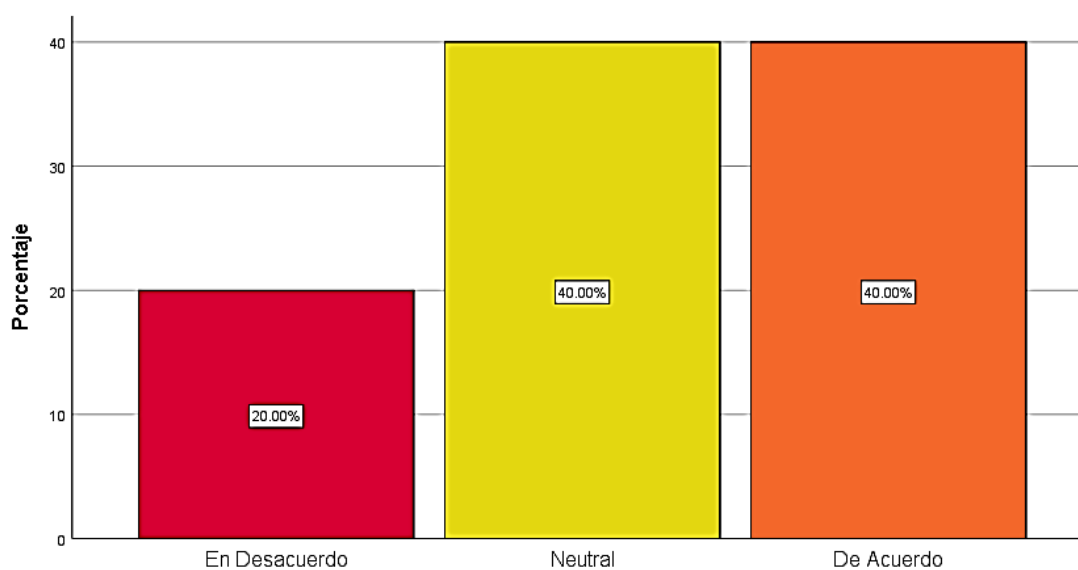
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°10, ¿Has experimentado un aumento en la carga de trabajo debido al teletrabajo? De los 35 participantes 20% dijeron estar En Desacuerdo, 20% Neutral y 60% De Acuerdo (tabla 13 y gráfica 10).

Tabla 14: *Pregunta N°11. ¿Crees que el teletrabajo ha mejorado tu equilibrio entre trabajo y vida personal?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	7	20.0	20.0	20.0
	Neutral	14	40.0	40.0	60.0
	De Acuerdo	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 11: *Pregunta N°11. ¿Crees que el teletrabajo ha mejorado tu equilibrio entre trabajo y vida personal?*



11. ¿Crees que el teletrabajo ha mejorado tu equilibrio entre trabajo y vida personal?

Fuente: Elaboración Propia.

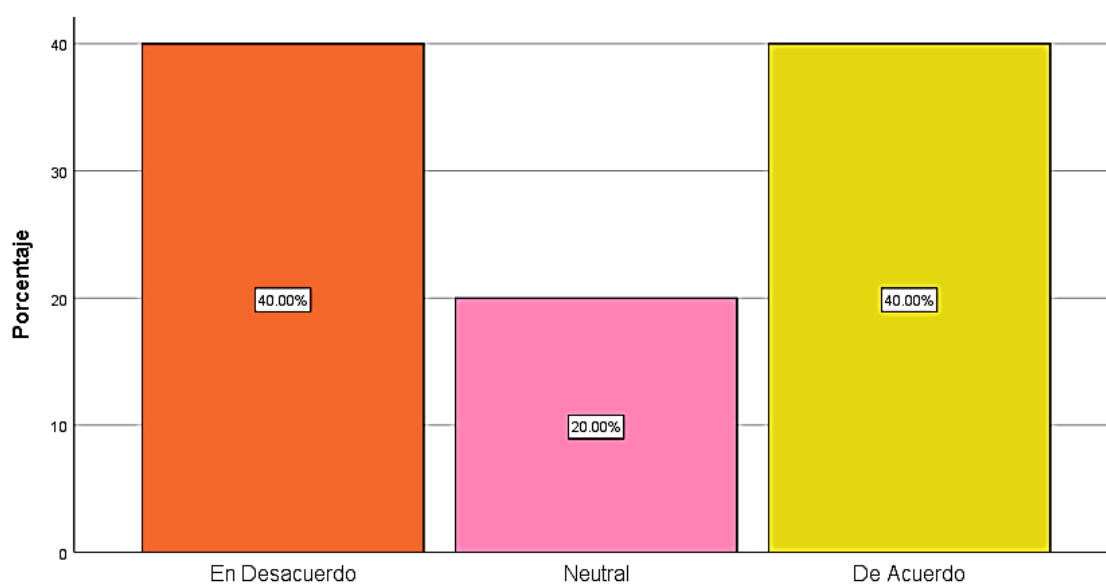
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°11, ¿Crees que el teletrabajo ha mejorado tu equilibrio entre trabajo y vida personal? De los 35 participantes 20% dijeron estar En Desacuerdo, 40% Neutral y 40% De Acuerdo (tabla 14 y gráfica 11).

Tabla 15: *Pregunta N°12. ¿El teletrabajo ha aumentado tus niveles de estrés laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	14	40.0	40.0	40.0
	Neutral	7	20.0	20.0	60.0
	De Acuerdo	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 12: *Pregunta N°12. ¿El teletrabajo ha aumentado tus niveles de estrés laboral?*



12. ¿El teletrabajo ha aumentado tus niveles de estrés laboral?

Fuente: Elaboración Propia.

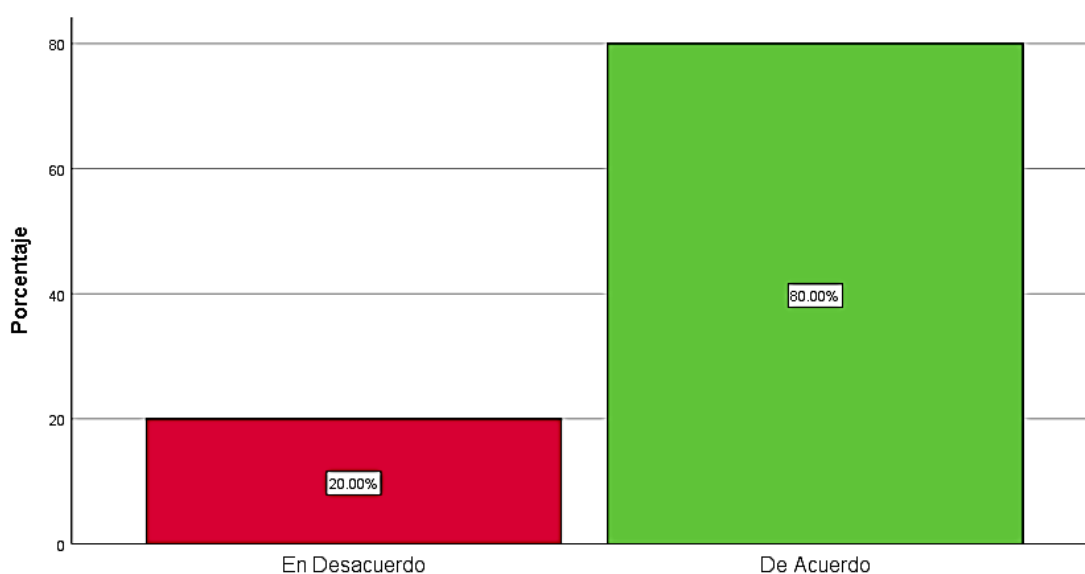
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°12, ¿El teletrabajo ha aumentado tus niveles de estrés laboral? De los 35 participantes 40% dijeron estar En Desacuerdo, 20% Neutral y 40% De Acuerdo (tabla 15 y gráfica 12).

Tabla 16: *Pregunta N°13. ¿Consideras que el teletrabajo ha proporcionado más flexibilidad en tu horario de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	7	20.0	20.0	20.0
	De Acuerdo	28	80.0	80.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 13: *Pregunta N°13. ¿Consideras que el teletrabajo ha proporcionado más flexibilidad en tu horario de trabajo?*



13. ¿Consideras que el teletrabajo ha proporcionado más flexibilidad en tu horario de trabajo?

Fuente: Elaboración Propia.

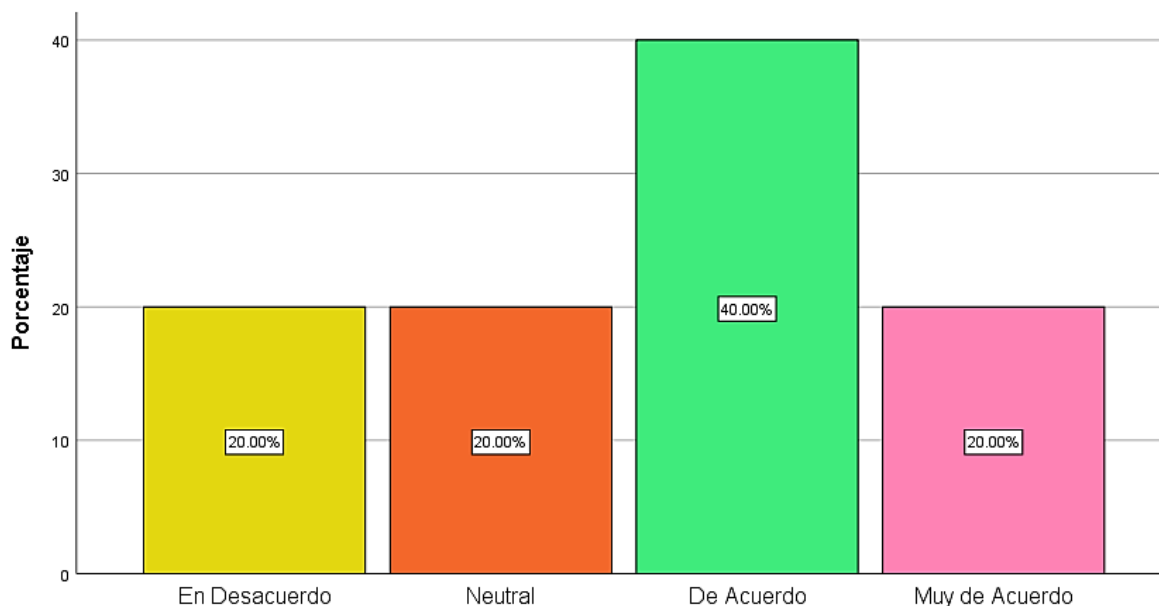
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°13, ¿Consideras que el teletrabajo ha proporcionado más flexibilidad en tu horario de trabajo? De los 35 participantes 20% dijeron que En Desacuerdo y 80% De Acuerdo (tabla 16 y gráfica 13).

Tabla 17: *Pregunta N°14. ¿Has experimentado un aumento en el tiempo que pasas con tu familia debido al teletrabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	7	20.0	20.0	20.0
	Neutral	7	20.0	20.0	40.0
	De Acuerdo	14	40.0	40.0	80.0
	Muy de Acuerdo	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 14: *Pregunta N°14. ¿Has experimentado un aumento en el tiempo que pasas con tu familia debido al teletrabajo?*



14. ¿Has experimentado un aumento en el tiempo que pasas con tu familia debido al teletrabajo?

Fuente: Elaboración Propia.

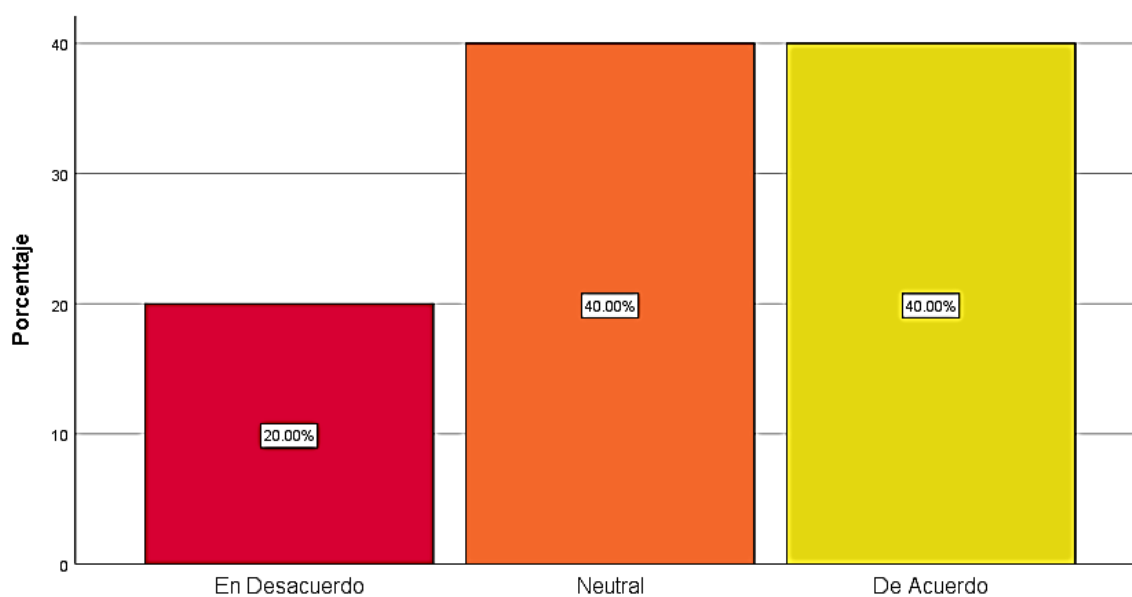
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°14, ¿Has experimentado un aumento en el tiempo que pasas con tu familia debido al teletrabajo? De los 35 participantes 20% dijeron estar En Desacuerdo, 20% Neutral, 40% De Acuerdo y 20% Muy de Acuerdo (tabla 17 y gráfica 14).

Tabla 18: *Pregunta N°15. ¿El teletrabajo ha afectado la dinámica familiar de manera positiva?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	7	20.0	20.0	20.0
	Neutral	14	40.0	40.0	60.0
	De Acuerdo	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 15: *Pregunta N°15. ¿El teletrabajo ha afectado la dinámica familiar de manera positiva?*



15. ¿El teletrabajo ha afectado la dinámica familiar de manera positiva?

Fuente: Elaboración Propia.

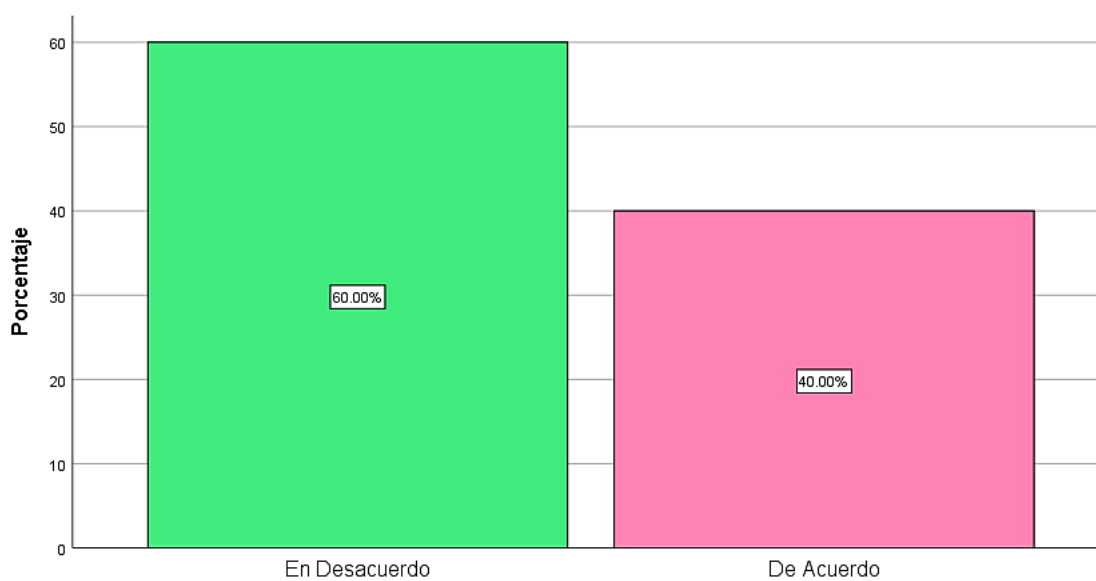
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°15, ¿El teletrabajo ha afectado la dinámica familiar de manera positiva? De los 35 participantes 20% dijeron estar En Desacuerdo, 20% Neutral y 40% De Acuerdo (tabla 18 y gráfica 15).

Tabla 19: *Pregunta N°16. ¿Crees que el teletrabajo ha aumentado la carga de responsabilidades familiares?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	21	60.0	60.0	60.0
	De Acuerdo	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 16: *Pregunta N°16. ¿Crees que el teletrabajo ha aumentado la carga de responsabilidades familiares?*



16. ¿Crees que el teletrabajo ha aumentado la carga de responsabilidades familiares?

Fuente: Elaboración Propia.

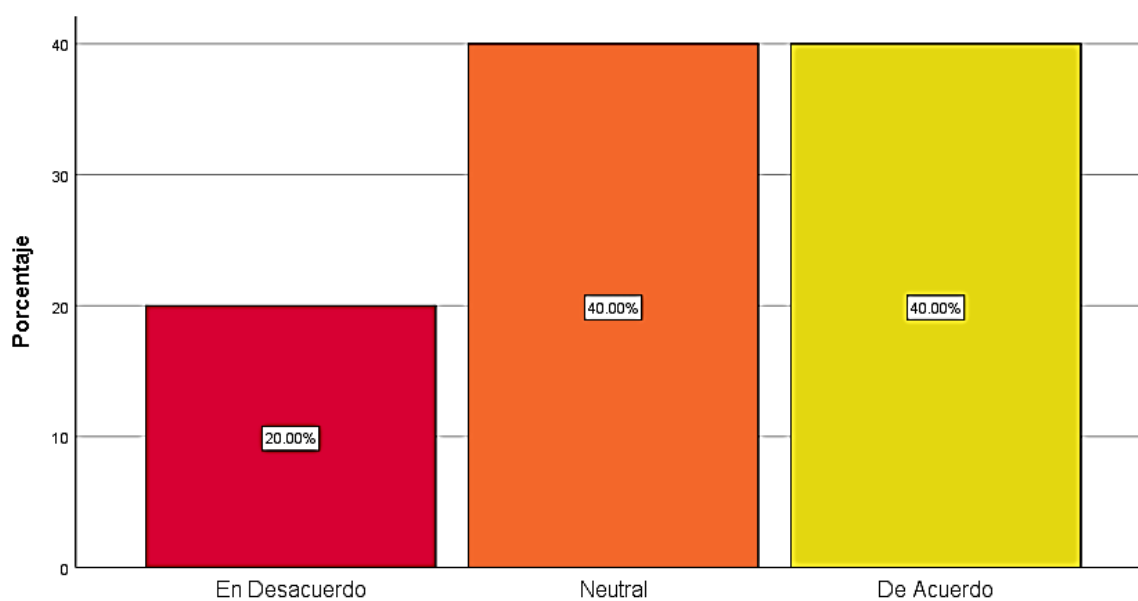
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°16, ¿Cree usted qué el teletrabajo ha aumentado la carga de responsabilidades familiares? De los 35 participantes 60% dijeron que En Desacuerdo y 40% De Acuerdo (tabla 19 y gráfica 16).

Tabla 20: Pregunta N°17. ¿El teletrabajo ha mejorado la calidad de vida de tu familia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	7	20.0	20.0	20.0
	Neutral	14	40.0	40.0	60.0
	De Acuerdo	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 17: Pregunta N°17. ¿El teletrabajo ha mejorado la calidad de vida de tu familia?



17. ¿El teletrabajo ha mejorado la calidad de vida de tu familia?

Fuente: Elaboración Propia.

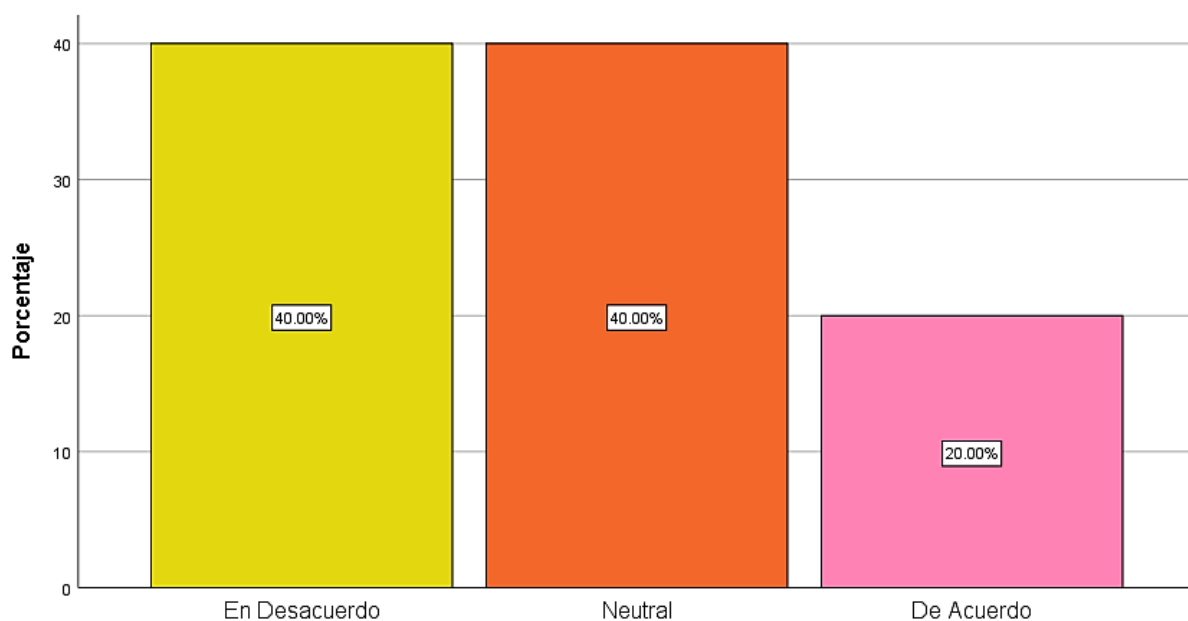
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°17, ¿El teletrabajo ha mejorado la calidad de vida de tu familia? De los 35 participantes 20% dijeron estar En Desacuerdo, 40% Neutral y 40% De Acuerdo (tabla 20 y gráfica 17).

Tabla 21: *Pregunta N°18. ¿Has notado cambios en la relación con tus compañeros de trabajo debido al teletrabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	14	40.0	40.0	40.0
	Neutral	14	40.0	40.0	80.0
	De Acuerdo	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 18: *Pregunta N°18. ¿Has notado cambios en la relación con tus compañeros de trabajo debido al teletrabajo?*



18. ¿Has notado cambios en la relación con tus compañeros de trabajo debido al teletrabajo?

Fuente: Elaboración Propia.

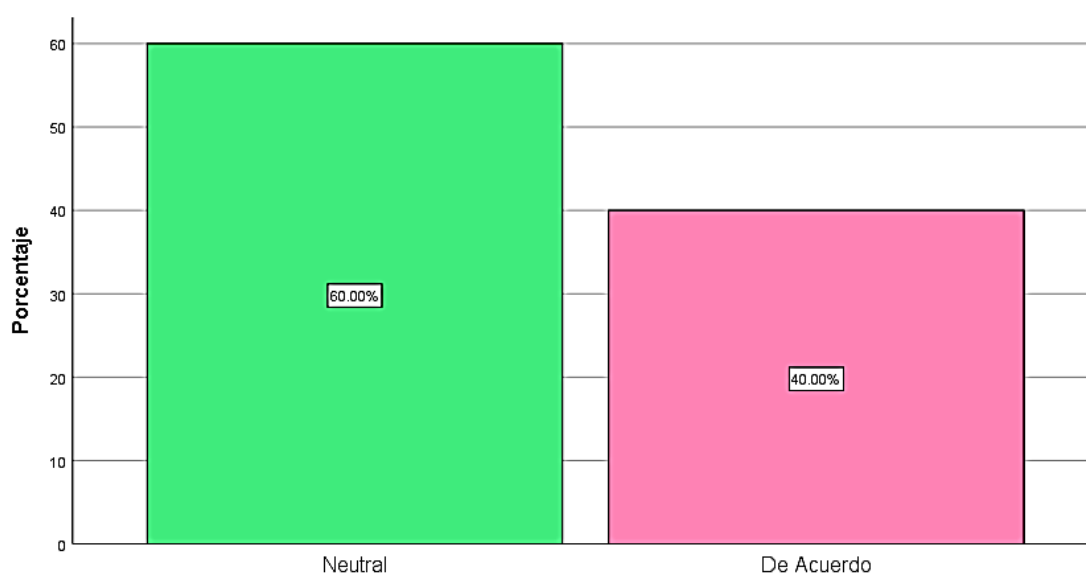
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°18, ¿Has notado cambios en la relación con tus compañeros de trabajo debido al teletrabajo? De los 35 participantes 40% dijeron estar En Desacuerdo, 40% Neutral y 20% De Acuerdo (tabla 21 y gráfica 18).

Tabla 22: *Pregunta N°19. ¿El teletrabajo ha influido en tu participación en actividades sociales fuera del trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	21	60.0	60.0	60.0
	De Acuerdo	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 19: *Pregunta N°19. ¿El teletrabajo ha influido en tu participación en actividades sociales fuera del trabajo?*



19. ¿El teletrabajo ha influido en tu participación en actividades sociales fuera del trabajo?

Fuente: Elaboración Propia.

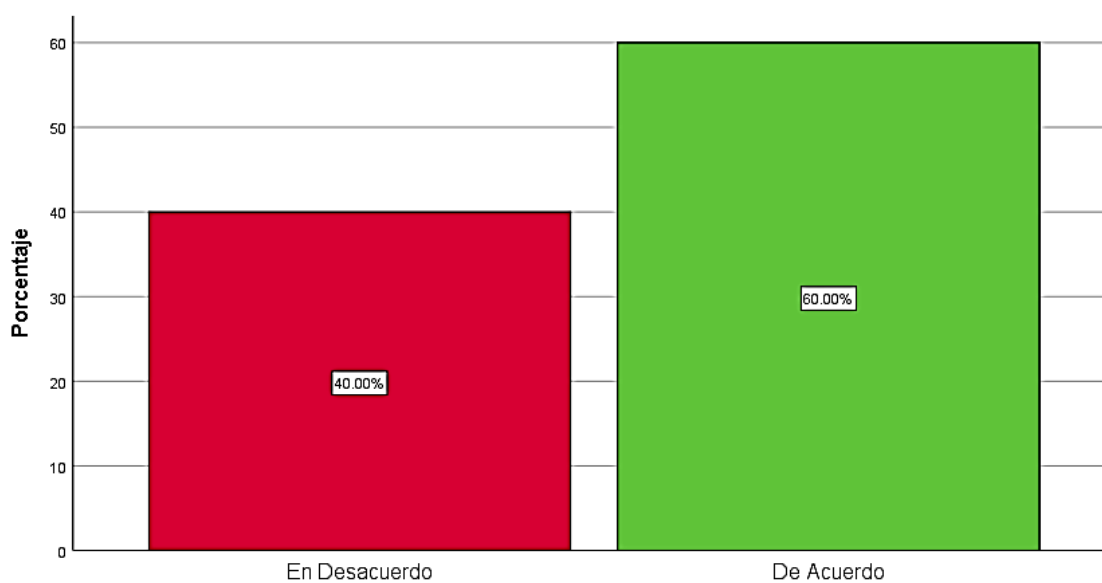
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°19, ¿El teletrabajo ha influido en tu participación en actividades sociales fuera del trabajo? De los 35 participantes 60% dijeron que Neutral y 40% De Acuerdo (tabla 22 y gráfica 19).

Tabla 23: *Pregunta N°20. ¿Consideras que el teletrabajo ha impactado positivamente en tu bienestar general?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	14	40.0	40.0	40.0
	De Acuerdo	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 20: *Pregunta N°20. ¿Consideras que el teletrabajo ha impactado positivamente en tu bienestar general?*



20. ¿Consideras que el teletrabajo ha impactado positivamente en tu bienestar general?

Fuente: Elaboración Propia.

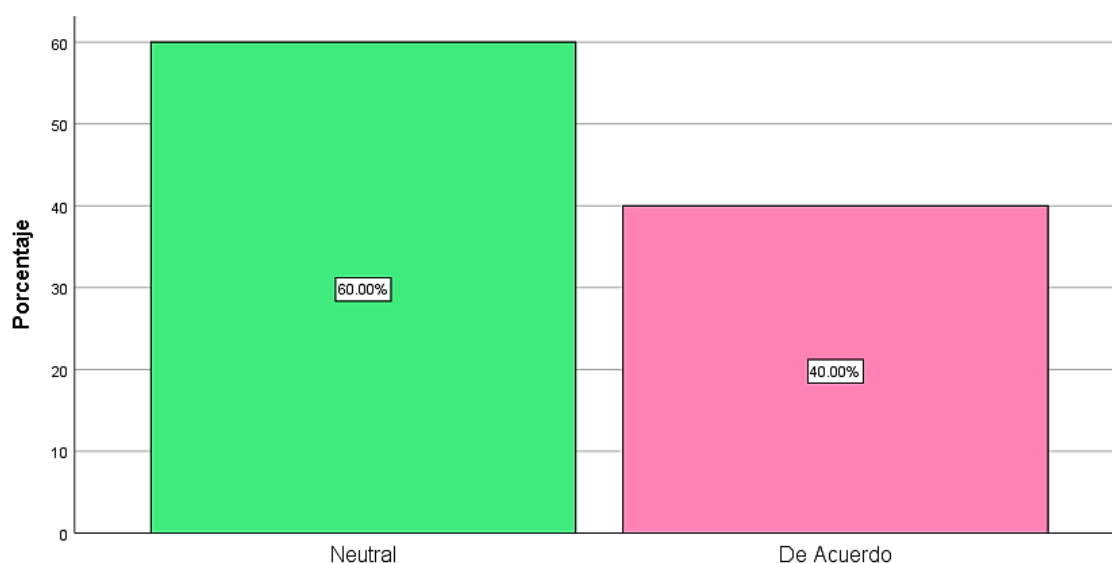
Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°20, ¿Consideras que el teletrabajo ha impactado positivamente en tu bienestar general? De los 35 participantes 40% dijeron que En Desacuerdo y 60% De Acuerdo (tabla 23 y gráfica 20).

Tabla 24: *Pregunta N°21. ¿Has experimentado cambios significativos en tu relación con tu supervisor debido al teletrabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	21	60.0	60.0	60.0
	De Acuerdo	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfica 21: *Pregunta N°21. ¿Has experimentado cambios significativos en tu relación con tu supervisor debido al teletrabajo?*



21. ¿Has experimentado cambios significativos en tu relación con tu supervisor debido al teletrabajo?

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis de Resultados: Ante la Pregunta N°21, ¿Has experimentado cambios significativos en tu relación con tu supervisor debido al teletrabajo? De los 35 participantes 60% dijeron que Neutral y 40% De Acuerdo (tabla 24 y gráfica 21).

4.2. Resultados de la investigación

La presente investigación arroja luz sobre la percepción y experiencia del teletrabajo en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), brindando una visión completa de cómo esta modalidad laboral afecta a los empleados en diversos aspectos. Los datos recopilados a través de la encuesta realizada a 35 participantes han proporcionado información valiosa que permite comprender mejor el impacto del teletrabajo en términos de género, edad, experiencia laboral, eficiencia organizativa, bienestar personal y familiar, entre otros aspectos.

Género y Grupo de Edad

En cuanto a la distribución de género, la mayoría abrumadora de los participantes (71%) son de género femenino, mientras que el 29% son de género masculino. Esto podría sugerir una mayor representación de mujeres en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí.

Al analizar la distribución por grupos de edad, se destaca que la mayoría de los encuestados (54%) pertenecen al grupo de "42 años y más". Esto indica que la fuerza laboral en este sector administrativo tiende a estar compuesta por personas con una amplia experiencia laboral, lo que puede influir en su percepción del teletrabajo y su capacidad para adaptarse a él.

Experiencia en el Sector Administrativo

La totalidad de los participantes (100%) confirmaron que trabajan en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí. Esto valida que la encuesta se dirigió al público objetivo deseado y que las respuestas reflejan la perspectiva de los trabajadores administrativos.

Años de Experiencia Laboral

Cuando se analiza la experiencia laboral de los encuestados en el sector administrativo de la facultad, se observa que el 80% de ellos tiene más de 8 años de experiencia. Esto sugiere un grupo de profesionales con una trayectoria laboral

sólida y, posiblemente, una mayor capacidad para adaptarse a las dinámicas del teletrabajo.

Experiencia en Teletrabajo

El 100% de los participantes han experimentado el teletrabajo en algún momento, lo que demuestra que esta modalidad de trabajo es ampliamente practicada en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI).

Transformación del Trabajo

Al abordar la percepción sobre si el teletrabajo ha transformado la forma en que se lleva a cabo el trabajo en la facultad, encontramos una diversidad de opiniones. Un 40% de los encuestados están "Muy de Acuerdo", lo que sugiere que perciben un cambio significativo en la forma en que realizan sus tareas. Sin embargo, otro 40% se encuentra "Neutral", lo que indica cierta ambigüedad en la percepción de la transformación laboral. Un 20% está "En Desacuerdo", lo que refleja que algunos no perciben cambios sustanciales en la forma en que trabajan debido al teletrabajo.

Eficiencia en la Organización

En cuanto a la percepción de la eficiencia en la organización de las tareas durante el teletrabajo, nuevamente se observa una diversidad de opiniones. El 40% de los participantes están "De Acuerdo" en que la organización ha sido eficiente, mientras que otro 40% se mantiene "Neutral". Sin embargo, un 20% está "Muy en Desacuerdo", lo que sugiere que algunos trabajadores administrativos no han experimentado una eficiencia notoria en la organización de sus tareas bajo esta modalidad.

Calidad de las Herramientas Tecnológicas

En lo que respecta a la calidad de las herramientas tecnológicas utilizadas en el teletrabajo, los resultados reflejan opiniones divididas. Un 40% de los participantes están "Neutral", lo que indica que no tienen una opinión definitiva al respecto. Un 20% está "De Acuerdo" y otro 20% está "Muy de Acuerdo", lo que

sugiere que algunos consideran que las herramientas tecnológicas son adecuadas. Sin embargo, un 20% está "Muy en Desacuerdo", lo que indica que otros perciben deficiencias en estas herramientas.

Comunicación entre Trabajadores

En cuanto a la percepción de si el teletrabajo ha afectado positivamente la comunicación entre los trabajadores administrativos de la facultad, encontramos que el 40% de los encuestados están "De Acuerdo", lo que sugiere que perciben mejoras en la comunicación. Otro 40% se encuentra "Neutral", lo que indica cierta ambigüedad en esta percepción, y un 20% está "Muy de Acuerdo".

Carga de Trabajo

En relación con si han experimentado un aumento en la carga de trabajo debido al teletrabajo, el 60% de los encuestados están "De Acuerdo". Esto indica que una mayoría de los participantes siente que el teletrabajo ha resultado en una mayor carga laboral.

Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal

En cuanto a si el teletrabajo ha mejorado el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, encontramos que el 40% de los participantes están "De Acuerdo". Otro 40% se encuentra "Neutral", lo que sugiere que algunos no perciben un cambio significativo en este equilibrio, y un 20% está "En Desacuerdo".

Niveles de Estrés Laboral

En lo que respecta a si el teletrabajo ha aumentado los niveles de estrés laboral, encontramos que el 40% de los participantes están "En Desacuerdo". Un 20% se encuentra "Neutral" y otro 40% está "De Acuerdo", lo que sugiere una división en la percepción de cómo el teletrabajo afecta el estrés laboral.

Flexibilidad en el Horario de Trabajo

En cuanto a si el teletrabajo ha proporcionado más flexibilidad en el horario de trabajo, el 80% de los encuestados están "De Acuerdo". Esto indica que la

mayoría de los trabajadores administrativos perciben que el teletrabajo les ha brindado mayor flexibilidad en sus horarios laborales.

Tiempo con la Familia

En relación con si han experimentado un aumento en el tiempo que pasan con su familia debido al teletrabajo, encontramos que el 40% de los participantes están "De Acuerdo". Otro 40% se encuentra "Neutral", lo que sugiere que algunos no perciben un cambio significativo en el tiempo dedicado a la familia, y un 20% está "En Desacuerdo" y "Muy de Acuerdo", respectivamente.

Impacto en la Dinámica Familiar

En cuanto a si el teletrabajo ha afectado positivamente la dinámica familiar, el 40% de los participantes están "De Acuerdo". Un 20% se encuentra "Neutral" y otro 20% está "En Desacuerdo", lo que refleja opiniones diversas sobre cómo el teletrabajo influye en la dinámica familiar.

Carga de Responsabilidades Familiares

En relación con si el teletrabajo ha aumentado la carga de responsabilidades familiares, el 60% de los encuestados están "En Desacuerdo", lo que sugiere que la mayoría no siente que el teletrabajo haya aumentado significativamente sus responsabilidades familiares.

Calidad de Vida de la Familia

En cuanto a si el teletrabajo ha mejorado la calidad de vida de su familia, encontramos que el 40% de los participantes están "De Acuerdo". Un 40% se encuentra "Neutral" y un 20% está "En Desacuerdo", lo que indica que hay una variabilidad en las percepciones sobre el impacto del teletrabajo en la calidad de vida familiar.

Relación con Compañeros de Trabajo

En relación con si han notado cambios en la relación con sus compañeros de trabajo debido al teletrabajo, encontramos que el 40% de los encuestados están "En Desacuerdo". Otro 40% se encuentra "Neutral" y un 20% está "De Acuerdo", lo que

indica una diversidad de opiniones sobre cómo el teletrabajo afecta las relaciones laborales.

Participación en Actividades Sociales

En cuanto a si el teletrabajo ha influido en su participación en actividades sociales fuera del trabajo, el 60% de los participantes están "Neutral". Un 40% está "De Acuerdo", lo que sugiere que algunos perciben un impacto positivo en su vida social debido al teletrabajo.

Bienestar General

Finalmente, en relación con si consideran que el teletrabajo ha impactado positivamente en su bienestar general, el 60% de los encuestados están "De Acuerdo". Un 40% está "En Desacuerdo", lo que sugiere que existe una variedad de percepciones sobre cómo el teletrabajo influye en el bienestar general de los trabajadores administrativos.

En consecuencia, los resultados de esta investigación muestran una diversidad de opiniones y percepciones en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI) en relación con el teletrabajo. Si bien algunos trabajadores administrativos perciben beneficios en términos de flexibilidad, comunicación y bienestar, otros experimentan desafíos relacionados con la carga de trabajo y la eficiencia organizativa. Estos resultados servirán como base para las conclusiones y recomendaciones finales de la investigación.

CAPÍTULO V

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Resultado de Hipótesis

Basado en los resultados de la investigación y en el análisis de las respuestas proporcionadas por los participantes, se puede concluir que la hipótesis H1, que plantea que el teletrabajo tiene consecuencias socio-laborales y familiares positivos en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la UNACHI, sede central, en 2023, se cumple en ciertos aspectos.

Si bien los resultados muestran que algunos trabajadores administrativos perciben consecuencias positivas del teletrabajo, como una mejora en el equilibrio entre trabajo y vida personal, una comunicación más efectiva entre colegas, un impacto positivo en la dinámica familiar, una influencia positiva en el bienestar general y una flexibilidad en el horario de trabajo, también es importante destacar que hubo respuestas "Neutral" y "En Desacuerdo" en varios de estos aspectos.

Esto indica que la apreciación de los efectos del teletrabajo varía entre los trabajadores administrativos y que no todos experimentan beneficios evidentes. Además, en áreas como el aumento de la carga de trabajo, la calidad de vida de la familia y las relaciones laborales, hubo respuestas que respaldan la hipótesis nula H0, que plantea que el teletrabajo tiene consecuencias negativas.

5.2. Conclusiones

En base a los resultados obtenidos en este estudio se pueden formular las siguientes conclusiones:

Las transformaciones laborales derivadas del teletrabajo en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí durante el año 2023 han sido significativas. Se ha observado una transición hacia un enfoque más flexible en términos de ubicación de trabajo y horarios, lo que ha impactado en la forma en que se llevan a cabo las tareas laborales.

Los cambios identificados en el ámbito sociolaboral de los trabajadores administrativos debido al teletrabajo han sido diversos. Si bien se han experimentado beneficios en términos de flexibilidad y autonomía en el trabajo,

también han surgido desafíos relacionados con la comunicación y la carga de trabajo adicional.

Las consecuencias del teletrabajo en el ámbito social y familiar, desde la perspectiva de los administrativos de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí, han mostrado un equilibrio entre aspectos positivos y negativos. Si bien se ha mejorado el tiempo disponible para la familia y la flexibilidad en los horarios, también se ha reportado un aumento en la carga de responsabilidades familiares.

El análisis de los procesos, organización y herramientas del teletrabajo ha revelado la importancia de una planificación adecuada y el uso de tecnologías eficientes. La organización eficaz de las tareas y una comunicación clara se han identificado como factores clave para el éxito del teletrabajo en el sector administrativo.

A manera de conclusión personal, considero que, como resultado de este estudio, se destaca la necesidad de abordar las preocupaciones relacionadas con la carga de trabajo adicional y el equilibrio entre trabajo y vida personal en el contexto del teletrabajo. Se recomienda implementar estrategias para gestionar de manera efectiva estas cuestiones y promover un entorno laboral saludable y equilibrado.

5.3. Recomendaciones

En base al desarrollo de la investigación y las conclusiones propuestas se puede señalar las siguientes recomendaciones:

Establecer políticas y directrices claras relacionadas con el teletrabajo en la Facultad de Humanidades de la UNACHI, con un enfoque en la gestión de la carga de trabajo y la promoción del equilibrio entre trabajo y vida personal.

Proporcionar capacitación y apoyo a los trabajadores administrativos en el uso de herramientas tecnológicas para el teletrabajo, con el objetivo de mejorar la eficiencia y la comunicación.

Fomentar la comunicación efectiva entre los trabajadores administrativos, supervisores y compañeros de trabajo, utilizando herramientas y plataformas adecuadas para mantener una colaboración fluida.

Evaluar periódicamente la implementación del teletrabajo y recopilar retroalimentación de los empleados para realizar ajustes según sea necesario, garantizando que se aborden las preocupaciones y se mejoren las condiciones de trabajo.

Promover un enfoque equilibrado entre el trabajo y la vida personal, reconociendo la importancia de mantener una dinámica familiar saludable y proporcionando opciones flexibles para los empleados que deseen adaptar sus horarios de trabajo según sus necesidades.

Referencias

- Acevedo Duque, Á., González Díaz, R. R., & González Delard, C. (2021). *Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia*. Chile: Revista de Ciencias Sociales. Obtenido de file:///C:/Users/aepppe/Downloads/Dialnet-TeletrabajoComoEstrategiaEmergenteEnLaEducacionUni-8090633.pdf
- Alva Soto, J. M. (2021). *La satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la empresa San Fernando*. Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de http://168.121.45.179/bitstream/handle/20.500.11818/5609/TRSUFIENCIA_ALVA%20SOTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avendaño Becerra, M. A., & Villada Arango, L. A. (2019). *Comportamientos del líder que facilitan la conciliación trabajo-vida personal y familiar*. Colombia: Universidad Eafit. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Leonor-Delgado-Abella/publication/368469311_Delgado-Abella_L_E_Manas_Rodriguez_M_A_Diaz_Funes_P_A_2022_Resiliencia_optimismo_esperanza_y_autoeficacia_capital_psicologico_clave_para_el_desarrollo_humano_en_tiempos_de_in
- Bayón Pérez, J., & Zerbi, A. (2020). *El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual*. España: Universidad Nebrija. Obtenido de file:///C:/Users/aepppe/Downloads/helpdesk,+bayon_zerbi_revista_n3_2020_def.pdf
- Camacho Solís, J. I. (2021). *El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia covid 19*. México: Revista Latinoamericana de Derecho Social. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n32/2448-7899-rlds-32-125.pdf>
- Cantillo Orozco, A., Bernal Pallares, O., & Castro, B. (2020). *Teletrabajo un nuevo rol*. Intep. Obtenido de

https://intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/UADMON/2020_2/Revista/Nueva_Generacion_III_Edicion.pdf#page=58

Cartwright, M. (2023). Método Científico. *World History Encyclopedia*. Método científico - Enciclopedia de la Historia del Mundo

Castellano, N. d., & Lopéz, E. D. (2021). *Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral*. Argentina: Scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-87082021000100003&script=sci_arttext

Domínguez Chávez, J. (2020). *Entendiendo el teletrabajo*. Venezuela: Universidad Politécnica Territorial del estado Aragua. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Dominguez-Chavez/publication/340952399_Entendiendo_el_teletrabajo/links/5ea723f592851c1a90747fba/Entendiendo-el-tele

Donawa Torres, Z. A. (2018). *Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/571360738003.pdf>

Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., & Herrera Salazar, M. (2018). *Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana*. Perú: Universidad César Vallejos. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/173239aa-8031-4032-a73a-e9ea1711052e/content>

Fernández Collados, M. B. (2022). *Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*. España: Universidad de Murcia. Obtenido de file:///C:/Users/aeppe/Downloads/fernandez_revista_n1_2022_def.pdf

- Fernández, T. (2021). *Tiempos Modernos: Taylorismo, Fordismo y Toyotismo*. [Trabajo de Grado, Universidad Nacional de San Martín].
<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1852/1/TFPP%20EEYN%202021%20FTE.pdf>
- Fernández Tapia, J., & Bravo Salazar, R. (2019). *El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación de ciudadanía digital*. Revista de conflictos sociales latinoamericanos. Obtenido de
<https://www.criticayresistencias.com.ar/revista/article/view/118/110>
- González San Miguel, N., y Cepeda Rincón, F. (2022). *Digitalización de la administración pública centralizada en México: realidad postpandemia*. México: Misión Jurídica. Obtenido de
<https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/mjuridica/article/view/2046/2948>
- Guerrero Dávila, G. (2015). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Grupo Editorial Patria.
- Hernández Arias, A. (2005). Flexibilización y organización del trabajo. *Revista de Ciencias Sociales*, 11(2), 256-276.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000200005&lng=es&tlng=es.
- Hernández Limonchi, M. d., y Ibarra Uribe, L. M. (2019). *Conciliación de la vida familiar y laboral*. México: Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/izta/v40n86/2007-9176-izta-40-86-159.pdf>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGrawHill Education, Interamericana de Editores, S.A. de C.C.

- Herrera, J. (2019). *El impacto del teletrabajo en el entorno laboral y familiar y los efectos en el trabajador*. Colombia: Adapt Universitat. Obtenido de file:///C:/Users/aeppe/Downloads/herrera_revista_especial_2021_def.pdf
- Infante Moro, A., Infante Moro, J., Gallardo Pérez, J., & Martínez, F. (2018). *Evolución del teletrabajo en el sector empresarial español*. España: Universidad de Huelva. Obtenido de file:///C:/Users/aeppe/Downloads/345-1207-1-PB.pdf
- Instituto Universitario Quito Metropolitano, (2025). Los Secretos del Teletrabajo: ¿Puede Realmente Aumentar la Productividad? *Itsqmet*.
<https://itsqmet.edu.ec/teletrabajo/>
- Izquierdo Castelló, J. (2022). *Evolución del teletrabajo con motivo de la COVID-19*. España: UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/184065/Izquierdo%20-%20Evolucion%20del%20teletrabajo%20con%20motivo%20de%20la%20COVID-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- James, C. (2022). La tesis de la ética protestante de Weber en cinco pasos. *Revista de Economía Institucional*.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/ecoins/article/view/7328/13179#info>
- Lenin Párraga, Z. (2018). *Evaluación del desempeño por competencias*. Ecuador: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Obtenido de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/52/56>
- Maresca, G. (2018). *Diseño de índice de eficiencia para la implementación del teletrabajo*. España: Universidad Nacional de Avellaneda. Obtenido de <https://confedi.org.ar/download/RADI-11-WEB.pdf#page=75>

- Mauri Majós, J. (2021). *La regulación del teletrabajo en entidades locales*. España: Universidad de Barcelona. Obtenido de <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/176534/1/711676.pdf>
- Maurizio, R. (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Perú: Organización Internacional del trabajo. Obtenido de <https://www.ucasal.edu.ar/sedes/encuentro-ucasalx/materialUpload/7-portada-Congreso-2022---Trabajo-Remoto.pdf>
- Menendez, N. D. (2020). *Análisis de una experiencia de organización gremial de trabajadores de entornos virtuales*. Argentina: Núcleo Básico. Obtenido de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/146222/CONICET_Digital_Nro.da2df0b1-5355-4144-93bd-a7715606e29e_X.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Minotta Hurtado, J. A. (2018). *Diseño de un modelo de teletrabajo como motivacional*. Colombia: Universidad del Valle. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/1cf22222-c8bd-4e3c-93f5-aeeca4b71426/content>
- Ortiz, M., Larregui, G., y Rivera, J. (2024). Factores que impactan el desempeño laboral: Estudio sobre la adaptabilidad al teletrabajo inducido por el evento del COVID-19, *Revista Academia y Negocios*, 10, (1), 121-144. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560876830006/html/>
- Ottaviano, J. M. (2020). *Teletrabajo y cuidados*. Argentina: Cepal. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5e36750d-2511-4f95-98f6-063557f5f0ea/content>
- Pagés Asunción, D. (2020). *Percepción de la satisfacción laboral en el teletrabajo en profesionales*. España: Universitat Oberta Catalunya. Obtenido de <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/121487/6/dpd680TFM0620memoria.pdf>

- Paladines, M. J., Figueroa Morán, G., & Paladines Morán, J. (2021). *El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid*. Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabí. Obtenido de file:///C:/Users/aeppe/Downloads/Dialnet-ElTeletrabajoYTrabajoRemotoEnTiemposDeCovid-8590506.pdf
- Peralta Beltrán, A. R., Bilous, Á., Flores Ramos, C. R., & Bombón Escobar, C. F. (2020). *El impacto del teletrabajo y la administración de empresas*. Ecuador: Recimundo. Obtenido de file:///C:/Users/aeppe/Downloads/Dialnet-ElImpactoDelTeletrabajoYLaAdministracionDeEmpresas-7402204.pdf
- Pintado Lazo, H. F., & López Moya, D. F. (2022). *Implicación del teletrabajo en Ecuador*. Ecuador: Revista Metropolitana. Obtenido de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/513/526>
- Pinto, A., & Muñoz, G. (2020). *Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis*. Chile: Psicología Universidad Adolfo Ibáñez. Obtenido de https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf
- QuLVpe Millones, E., Reaño Carrera, F., & Gambetta Khoury, I. (2021). *Implementación del teletrabajo*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://www.proquest.com/openview/044a92d88ce1cb6cfd97affcaf3de1f8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Roca, M. (2023). *Teletrabajo. Efectos positivos vs efectos negativos*. [Trabajo de Grado, Universidad Pontificia Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/74066/TFG%20-%20Roca%20Bujosa%2c%20Margarita.pdf?sequence=-1>
- Ramírez Velazquez, J., Quinde Quizhpi, L. E., & Alarcón Vélez, R. A. (2021). *Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación*

superior. Ecuador: Universidad Católica de Cuenca, UCACUE. Obtenido de https://indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/617/1280

Randal Ulate, A. (2020). *Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes*. Costa Rica: Tecnología en Marcha. Obtenido de <file:///C:/Users/aeppe/Downloads/Dialnet-TeletrabajoYSuImpactoEnLaProductividadEmpresarialY-7654566.pdf>

Rastroyo Suárez, J. J. (2021). *Crisis, Reacción, y evolución: El teletrabajo en el sector público*. España: Editorial Aranzandi. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BCpdEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=+la+evoluci%C3%B3n+del+teletrabajo+&ots=4h5dsp0oOG&sig=xO1o8TjJmJH5zTW2lBv73XzzDcU#v=onepage&q=la%20evoluci%C3%B3n%20del%20teletrabajo&f=false>

Roig Berenguer, R., & Pineda Nebot, C. (2020). *El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes*. España: GIGAPP Estudios Working Papers. Obtenido de <https://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/203/236>

Sánchez Paredes, G., Montenegro Ramírez, A., & Medina Chicaiza, P. (2019). *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <file:///C:/Users/aeppe/Downloads/Dialnet-TeletrabajoUnaPropuestaDeInnovacionEnProductividad-7144041.pdf>

Sánchez Vera, M. C. (2021). *La innovación tecnológica y el teletrabajo*. Argentina: Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6680/668070945008/668070945008.pdf>

Santacruz Rondoy, B. F. (2021). *La Implementación de la Comunicación Virtual para el Cambio de Contrato de Trabajo a Teletrabajo en la Ley 30036*. Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70262/Santacruz_RBF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silva, M. (2022). Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral. *Factor Trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>

Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Universum*. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, 2(24), 192-216. <https://www.redalyc.org/pdf/650/65027767011.pdf>

Ther Ríos, F. (2014). *Ensayo sobre el Uso de la Encuesta: Hermenéutica y la Reflexividad de la Técnica Investigativa*. Revista Austral de Ciencias Sociales. Obtenido de <http://revistas.uach.cl/pdf/racs/n8/art02.pdf>

Trabajar por el mundo. (2024). Teletrabajador: la guía para entender el teletrabajo a la perfección. *Trabajar por el mundo*. Teletrabajador: la guía para entender el teletrabajo a la perfección

Vargas Espin, J. C. (2020). *El teletrabajo: nueva modalidad laboral y una opción digital para las empresas y la sociedad*. Ecuador: Revista Odigos. Obtenido de <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/ro/article/view/271/136>

Veintimilla Ramos, D. A. (2021). *Identificación de riesgos y propuesta de mejoras para su prevención en el ámbito del teletrabajo*. España: Universitat Politècnica de Valencia. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/177828/Veintimilla%20-%20Identificacion%20de%20riesgos%20y%20propuesta%20de%20mejoras%20para%20su%20prevencion%20en%20el%20ambito%20de....pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Vera Mendoza, M. B. (2018). *Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional*. Ecuador: Universidad Laica Eloy

Alfaro de Manabí. Obtenido de

file:///C:/Users/aeppe/Downloads/delasmercedes,+3379-10949-1-CE.pdf

Vlex. (2025). Ley 126 de 2020 - Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo. Vlex. <https://vlex.com.pa/vid/ley-126-2020-establece-1049513113>

Washington Santillán, M. (2020). *El teletrabajo en el covid 19*. Universidad Tecnológica Equinoccial. Obtenido de <file:///C:/Users/aeppe/Downloads/Dialnet-EITeletrabajoEnElCOVID19-7746439.pdf>

Weller, J. (2020). *Las transformaciones tecnológicas y el empleo en América Latina*. Cepal. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=nNz7DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=Desaf%C3%ADos+y+oportunidades+identificados+por+los+trabajadores&ots=JNuO66-gru&sig=sm7HFRqgNVdG-7dVhxHLF01hBxE#v=onepage&q=Desaf%C3%ADos%20y%20oportunidades%20identificados%20por%20>

Anexos

Anexo N°2: Presupuesto de la investigación

Presupuesto de la investigación

Descripción	Costo
Equipos tecnológicos: 1 computadoras (Laptops) 1 celulares 1 impresoras CANON de casa 2 memorias USB de (32GB)	B/: 600.00
Material didáctico: Páginas de papel Impresiones Tinta Bolígrafos Lápices de carbón Libretas Marcadores Borradores	B/: 70.00
Viáticos: Transporte Comida Tarjetas telefónicas (acceso a internet)	B/: 200.00
Recursos audio visuales: Proyector Acceso a internet	B/: 100.00
TOTAL	B/: 970.00

Anexo N°3: Encuesta aplicada

Encuesta

Esta encuesta se encuentra relacionada a un trabajo de investigación titulado: **“El Teletrabajo y sus Consecuencias Socio-laborales y Familiares en el Sector Administrativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Chiriquí, Sede Central. 2023”**. Agradecemos sus respuestas a las siguientes preguntas, con respuestas múltiples.

Una vez finalizada la investigación, los resultados que brinde esta encuesta, serán de carácter confidencial, empleándose únicamente para la realización de este proyecto; por tanto, no representará ningún costo, ni se tendrá remuneración económica por participar en esta. En caso que desee retirarse de la encuesta o negarse a realizarla, tiene derecho a hacerlo, de lo contrario, le instamos a que participe de la encuesta y la llene con tal sinceridad.

¿Acepta participar en esta encuesta?

Sí

No

Información Demográfica

1. Género:

Masculino

Femenino

2. ¿A qué grupo de edad pertenece?

18-23 años

24-29 años

30-35 años

36-41 años

42 años y más

3. ¿Trabaja usted en el sector administrativo de la Facultad de Humanidades de la UNACHI?

Sí

No

4. ¿Cuántos años de experiencia tienes como en el sector a administrativo de la Facultad de Humanidades de la UNACHI?

Menos de 2 años
Entre 2 a 5 años
Entre 5 a 8 años
Más de 8 años

5. ¿Ha realizado labores en modalidad de teletrabajo?

Sí
No

Transformación laboral y organización del teletrabajo:

6. ¿Estás de acuerdo en que el teletrabajo ha transformado la forma en que se lleva a cabo el trabajo en la Facultad de Humanidades de la UNACHI?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

7. ¿Consideras que la organización de las tareas en el teletrabajo ha sido eficiente en la Facultad de Humanidades de la UNACHI?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

8. ¿Cómo calificarías las herramientas tecnológicas utilizadas en el teletrabajo?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

9. ¿El teletrabajo ha afectado positivamente la comunicación entre los trabajadores administrativos de la facultad?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

Consecuencias socio-laborales del teletrabajo:

10. ¿Has experimentado un aumento en la carga de trabajo debido al teletrabajo?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

11. ¿Crees que el teletrabajo ha mejorado tu equilibrio entre trabajo y vida personal?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

12. ¿El teletrabajo ha aumentado tus niveles de estrés laboral?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

13. ¿Consideras que el teletrabajo ha proporcionado más flexibilidad en tu horario de trabajo?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

Consecuencias familiares del teletrabajo:

14. ¿Has experimentado un aumento en el tiempo que pasas con tu familia debido al teletrabajo?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

15. ¿El teletrabajo ha afectado la dinámica familiar de manera positiva?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

16. ¿Cree usted qué el teletrabajo ha aumentado la carga de responsabilidades familiares?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

17. ¿El teletrabajo ha mejorado la calidad de vida de tu familia?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo
Cambios en el ámbito sociofamiliar:

18. ¿Has notado cambios en la relación con tus compañeros de trabajo debido al teletrabajo?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

19. ¿El teletrabajo ha influido en tu participación en actividades sociales fuera del trabajo?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

20. ¿Consideras que el teletrabajo ha impactado positivamente en tu bienestar general?

Muy de acuerdo

De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

21. ¿Has experimentado cambios significativos en tu relación con tu supervisor debido al teletrabajo?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHIRIQUÍ (UNACHI)
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE SOCIOLOGÍA

Panamá, 24 de noviembre de 2023.

Señores
Universidad Autónoma de Chiriquí
Ciudad

El suscrito certifica que la estudiante: CRISTY A. LIZONDRO, con cédula de identidad personal: 4-802-1003, se le ha revisado la Tesis de Grado bajo el titulado: EL TELETRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS SOCIOLABORALES Y FAMILIARES EN EL SECTOR ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ (UNACHI), SEDE CENTRAL. 2023, por lo que doy fe que el documento cumple con todas las exigencias de redacción y ortografía del idioma español.

Atentamente,



Profesor César Barrios Avilés
8-460-906
Registro No.3471

Adjunto: Copia del Diploma.

REPÚBLICA DE PANAMÁ
 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 Dirección Regional de Educación
 Panamá Oeste
 16 de noviembre 2005
 La Ciudad de Panamá
 CESAR BARRIOS AVILES
 Registro No. 3471 Matr. 3280
Verificación de Datos
 Oficial de Registro

UNIVERSIDAD DE PANAMA
 LA FACULTAD DE
Humanidades

EN VIRTUD DE LA POTESTAD QUE LE CONFIEREN LA LEY Y EL ESTATUTO UNIVERSITARIO,
 HACE CONSTAR QUE

César Barrios Avilés

HA TERMINADO LOS ESTUDIOS Y CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS
 QUE LE HACEN ACREEDOR AL TÍTULO DE

**Licenciado en Humanidades
 con Especialización en Español**

Y EN CONSECUENCIA SE LE CONCEDE TAL GRADO CON TODOS LOS DERECHOS,
 HONORES Y PRIVILEGIOS RESPECTIVOS, EN TESTIMONIO DE LO CUAL SE LE EXPIDE
 ESTE DIPLOMA EN LA CIUDAD DE PANAMÁ, A LOS *veinte*
 DÍAS DEL MES DE *septiembre* DEL AÑO DOS MIL *cinco*.

Diploma 130,503
 Identificación Personal 8-460-906

[Signature]
 Secretario General

[Signature]
 Decano

[Signature]
 Rector

REPÚBLICA DE PANAMÁ
 TRIBUNAL ELECTORAL

**Cesar
 Barrios Aviles**

NOMBRE USUAL:
 FECHA DE NACIMIENTO: 19-SEP-1973
 LUGAR DE NACIMIENTO: PANAMÁ, LA CHORRERA
 SEXO: M TIPO DE SANGRE:
 EXPEDIDA: 12-MAR-2014 EXPIRA: 12-MAR-2024

8-460-906

[Signature]