



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Licenciada de Empresas

TEMA: “Análisis de los cambios de la calidad de vida a partir de la modalidad del teletrabajo de las empresas de calzado en la provincia de Tungurahua”

AUTOR: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

TUTOR: Ing. Mg. Edwin Javier Santamaría Freire

AMBATO – ECUADOR

Junio 2022



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Mg. Edwin Javier Santamaría Freire

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**Análisis de los cambios de la calidad a partir de la modalidad del teletrabajo del sector calzado en la provincia de Tungurahua**” presentado por la señorita **Daniela Estefanía Parra Pulluquina**, para optar por el título de Licenciada de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 8 de junio del 2022



Ing. Mg. Edwin Javier Santamaría Freire
C.I.: 1802931426

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Daniela Estefanía Parra Pulluquina**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Daniela Estefanía Parra Pulluquina
C.I.: 1804966636

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. Mg. Arturo Fernando Montenegro Ramírez
C.I.: 1803845385



Dra. Mg. Jenny Margoth Gamboa Salinas
C.I.: 1802289320

Ambato, 8 de junio del 2022

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor



Daniela Estefanía Parra Pulluquina
C.I.: 1804966636

DEDICATORIA

En primera instancia dedico este trabajo a Dios mi padre del cielo quien ha sido el que ha guiado mi camino durante toda mi vida, por perdonarme, amarme incondicionalmente, y brindarme fuerzas cuando más las he necesitado y por siempre mostrarme el camino del bien para seguir con mi vida hoy esto te lo dedico a ti.

A mi abuelita Mariana quien ha sido mi motor desde pequeña y me ha sabido inculcar valores y obligaciones que hoy los pongo en práctica, gracias a eso hoy soy lo que soy y me considero una mujer afortunada y fuerte que se quiere superar cada día, siempre queriendo hacer bien las cosas sin pisar a nadie.

A mis tíos, Manuel Pulluquina por apoyarme y aconsejarme desde pequeña y ser un soporte en mi vida, a mi tía Jaqueline Parra por ser como una segunda madre para mí, tú apoyo, consejos y amor me los llevos siempre. ¡Esto es para ustedes!

A mis padres, quienes estando lejos me han apoyado de una u otra forma, ustedes saben que son importante para mí y esto también es para ustedes. Los amo mucho.

Con mucho cariño y agradecimiento dedico a mis amigos, compañeros que ustedes también hicieron parte de esta aventura sin dejarme vencer. ¡Gracias!

Por último, quiero dedicarme a mí mismo este trabajo ya que he sido una persona resiliente, fuerte, responsable y capaz de seguir adelante a pesar de todos los obstáculos que he tenido, cuando no he tenido más fuerzas las he sacado para estar donde estoy así que esto es para MI también.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi querida Facultad de Ciencias Administrativas por abrirme sus puertas todos estos años y hacerme parte de esta querida Facultad, a mis queridos maestros por ser mi guía y aportar de sus conocimientos para poner en práctica hoy en día.

A mi querido tutor el Ingeniero Edwin Santamaría Freire, y a mis calificadores por ayudarme en cuanto a mi trabajo de titulación aportándome sus conocimientos y parámetros a seguir para llevar a cabo esta investigación.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido	pag.
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
DERECHOS DE AUTOR.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Antecedentes investigativos.....	1
1.2 Marco Teórico.....	3
1.2.1 Calidad de Vida.....	3
Características.....	3
Indicadores de CV.....	5
Modelos de CV.....	5
Modelo Felce y Perry.....	5
Modelo Conceptual de la OMS.....	6
Modelo de CV centrado en la Evaluación.....	7
Modelo de CV de Veenhoven.....	7
Calidad de vida laboral.....	8
Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo.....	8
1.2.2 Teletrabajo.....	10
Cronología o evolución.....	10
Transición de la presencialidad a la virtualidad.....	11
Impacto en los factores de producción.....	12
Factores clave del teletrabajo.....	13

Sector del calzado	15
1.3 Justificación	15
1.4 Objetivos.....	17
Objetivo General	17
Objetivos Específicos.....	17
CAPITULO II.....	18
METODOLOGÍA.....	18
2.1 Materiales.....	18
2.2 Población y muestra	18
2.3 Método	21
2.4 Modalidad de la investigación	22
2.5 Recopilación y Procesamiento de la información.....	23
2.6 Formulación de Hipótesis	24
CAPITULO III	25
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	25
3.1 Análisis de la encuesta.....	25
3.2 Comprobación de hipótesis	60
Conclusión de la verificación de la hipótesis.....	63
CAPITULO IV	64
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	65
5.BIBLIOGRAFÍA	67
5.1 Referencias bibliográficas	67
5.2 ANEXOS.....	72
ANEXO 1	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Modelo Felce y Perry	6
Tabla 2: Modelo de Veenhoven	8
Tabla 3: Población total.....	20
Tabla 4 : Pregunta 1 Encuesta	25
Tabla 5 : Pregunta 2 Encuesta	27
Tabla 6 : Pregunta 3 Encuesta	29
Tabla 7 : Pregunta 4 Encuesta	33
Tabla 8 : Pregunta 5 Encuesta	35
Tabla 9 : Pregunta 6 Encuesta	37
Tabla 10 : Pregunta 7 Encuesta	39
Tabla 11 : Pregunta 8 Encuesta	41
Tabla 12 : Pregunta 9 Encuesta	43
Tabla 13: Pregunta 10 Encuesta	47
Tabla 14 : Pregunta 11 Encuesta	50
Tabla 15 : Pregunta 12 Encuesta	52
Tabla 16 : Pregunta 13 Encuesta	54
Tabla 17 : Pregunta 14 Encuesta.....	56
Tabla 18 : Pregunta 15 Encuesta	58
Tabla 19 : Correlación caso 1	60
Tabla 20 : Correlación caso 2.....	61
Tabla 21 : Correlación caso 3.....	63

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Figura 1: Modelo de la OMS.....	6
Figura 2: Modelo centrado en la Evaluación.....	7
Figura 3: Evolución del Teletrabajo.....	11
Figura 4: CIIU Actividad Económica	20
Figura 5: Pregunta 1 Encuesta.....	25
Figura 6: Pregunta 2 Encuesta.....	27
Figura 7: Pregunta 3 Encuesta.....	30
Figura 8: Pregunta 4 Encuesta.....	33
Figura 9: Pregunta 5 Encuesta.....	35
Figura 10: Pregunta 6 Encuesta.....	37
Figura 11: Pregunta 7 Encuesta.....	39
Figura 12: Pregunta 8 Encuesta.....	41
Figura 13: Pregunta 9 Encuesta.....	43
Figura 14: Pregunta 10 Encuesta.....	48
Figura 15: Pregunta 11 Encuesta.....	51
Figura 16: Pregunta 12 Encuesta.....	52
Figura 17: Pregunta 13 Encuesta.....	54
Figura 18: Pregunta 14 Encuesta.....	56
Figura 19: Pregunta 15 Encuesta.....	58

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación nace para conocer como la pandemia causada por el COVID-19 y las restricciones gubernamentales, cambiaron las directrices en cuanto al trabajo esto se vio afectado en todos los sectores empresariales, pero en esta investigación profundizaremos en el sector calzado de la provincia de Tungurahua, a raíz de la pandemia el teletrabajo se hizo presente en casi todas las empresas y esto se vio afectado debido a que las empresas de calzado no podían trabajar presencialmente es por eso que la producción se vio reducida y por ende las ganancias de las empresas afectadas.

Además, el presente trabajo tiene una importancia práctica porque la temática que se plasma a través del teletrabajo en las empresas que permite la realización de tareas con el fin de evitar el desplazamiento a las empresas, la realización del comercio electrónico y la generación de los recursos económicos. Así mismo, los sectores de servicios en su aspecto potencial son acogidos mientras que, en el sector primario y de la construcción sus actividades reflejan un índice menor en el desarrollo de la modalidad.

Para el levantamiento de la información se utilizó una encuesta, aplicada a la población económicamente activa de la provincia de Tungurahua, en la cual se utilizó como herramienta el cuestionario de 15 preguntas relacionadas con las características de los teletrabajadores y su calidad de vida.

Por último, se identificó modelos de calidad de vida analizados de forma teórica que muchas de las empresas de calzado de la provincia de Tungurahua no las implementan, es por eso que los índices en cuanto al teletrabajo son bajos y los niveles de calidad de vida no son favorables para los colaboradores, para lo que se recomienda crear manuales de buenas prácticas, socializar en cada empresa la importancia de la transformación laboral y hacer énfasis en la productividad ya que se puede medir como un valor agregado y así se mejorará el teletrabajo en estas empresas.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, TELETRABAJO, CALIDAD DE VIDA, ENTORNO FÍSICO, ENTORNO PSICOLÓGICO Y ENTORNO SOCIAL.

ABSTRACT

The investigation was born to know how the pandemic caused by COVID-19 and government restrictions changed the guidelines regarding work, this was affected in all business sectors, but in this investigation we will delve into the footwear sector of the province of Tungurahua. As a result of the pandemic, teleworking became present in almost all companies and this was affected because the footwear companies could not work in person, which is why production was reduced and therefore the profits of the affected companies.

In addition, the present work has a practical importance because the theme that is reflected through teleworking in companies that allows tasks to be carried out in order to avoid traveling to companies, the realization of electronic commerce and the generation of resources. economic. Likewise, the services sectors in their potential aspect are welcomed while, in the primary and construction sectors, their activities reflect a lower rate in the development of the modality.

To collect the information, a survey was used, applied to the economically active population of the province of Tungurahua, in which the questionnaire of 15 questions related to the characteristics of teleworkers and their quality of life was used as a tool.

Finally, theoretically analyzed quality of life models were identified that many of the footwear companies in the province of Tungurahua do not implement, that is why the rates in terms of teleworking are low and the levels of quality of life do not they are favorable for the collaborators, for which it is recommended to create manuals of good practices, socialize in each company the importance of labor transformation and emphasize productivity since it can be measured as an added value and thus teleworking will be improved in these Business.

KEY WORDS: TELEWORK, QUALITY OF LIFE, PHYSICAL ENVIRONMENT, PSYCHOLOGICAL ENVIRONMENT AND SOCIAL ENVIRONMENT.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes investigativos

Para el desarrollo de los antecedentes del tema propuesto en la investigación a realizar, se han considerado investigaciones particulares preexistentes con relación al tema en mención.

El objetivo específico que se enfoca en el análisis teórico a través del apoyo en fuentes científicas, en efecto nace la relación de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) aplicadas en el teletrabajo beneficiando a las empresas del cantón de la provincia de Tungurahua. En efecto, Sánchez (2019) desarrollan un estudio de carácter descriptivo para indagar la puesta en marcha de modalidad del teletrabajo y la productividad laboral por lo que se realiza un estudio con datos de carácter cualitativo para detallar la propuesta de innovación con 46 empresarios del sector textil del cantón Pelileo en el diagnóstico organizacional apoyados en el FODA mediante un estudio bibliográfico contrastado con el meta análisis con resultados de gran acogida y los beneficios de la modalidad en el sector.

Por lo contrario, Llácer (2020) hace énfasis al teletrabajo con relación al ámbito familiar y laboral en España cuyo enfoque es cuantitativo desarrollado mediante la encuesta en dirección a personas mayores de edad que tienen la capacidad de trabajar con una muestra 168 como referente lo que se establece la correlación experimental y transversal por la transmisión de las experiencias con resultado la aplicación del Teletrabajo y la aceptación en países bajos de la Unión Europea y como resultado lo beneficioso de aplicar la modalidad y la suma importancia el aspecto laboral y personal en manifiesto a las oportunidades en el ámbito profesional como fuera de él.

Otro de los trabajos investigativos es el de Vaca, (2018) que enlaza la calidad de vida de los trabajadores en el sector calzado del cantón Cevallos en Ecuador. La siguiente investigación tiene un enfoque cuantitativo, debido a que se necesitan la recolección de datos para poder replicar interrogantes de investigación y al mismo tiempo probar las hipótesis planteadas con anterioridad, también se puede decir que el trabajo es sistemático y controlado, de tipo descriptivo. Por último, los resultados demuestran que existe un contraste entre las variables Bienestar, Calidad Ambiental, Producción

y Reproducción todas presentan una alta significancia a diferencia de las variables de Apropiación y Participación que no muestran importancia para los colaboradores al momento de realizar la encuesta.

De la misma manera Ulloa, (2018) indaga la relación que exista entre las variables de turismo y la calidad de vida de los productores de calzado del cantón Cevallos en Ecuador. De acuerdo con este trabajo se afirma que fue realizado con un enfoque cualitativo con el fin de corroborar la hipótesis planteada también es descriptiva. Los siguientes resultados de la investigación evidencia que existe relación entre el turismo con la calidad de vida de los productores de calzado del cantón Cevallos en Ecuador.

Por otra parte, Forero y García, (2016) señalan el análisis entre las variables de la calidad de vida en el ámbito laboral relacionado con el cambio organizacional al ser carácter cuantitativo enfocado en el modelo del Rho de Spearman enfocado en una muestra de 100 empresarios de Bogotá a través de un diseño Correlacional transversal lo que se obtiene como respuesta la relación significativa entre las variables de estudio por lo que, se toma en cuenta las metas y logros planteados en la organización también se tiene presente las expectativas y necesidades de colaboradores, la factibilidad de la productividad y compromiso con actitud y adaptación para un cambio empresarial.

Se concluye, con los trabajos expuestos con anterioridad que existe una aceptación en cuanto a las variables calidad de vida y teletrabajo, debido a que este es un tema muy importante hoy en día para las empresas y para cada uno de los sectores empresariales de todo un país, porque el colaborador es el factor más importante en una empresa, entonces a través de esta investigación se analizará cuáles son los factores que influyen en la calidad de vida a través del teletrabajo en el sector calzado.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Calidad de Vida

La calidad de vida es considerada como aquel sentimiento de bienestar que alcanza el ser humano debido a que el mismo percibe un equilibrio en su entorno por factores asociados a los recursos psicológicos, recursos organizacionales, relacionales interpersonales, relaciones laborales y el manejo de su profesión. También es importante recalcar que la calidad de vida se encuentra asociada a la ecuanimidad presente en los componentes del ecosistema en base a la teoría de sistemas, es decir que todos los elementos que constituyen el espacio medio ambiental predefinido, están correlacionados y presentan interacciones muy claras entre si puesto que influyen de manera directa en la percepción del sujeto sobre su entorno y la posibilidad de transformar su realidad. (Montero - Vizcaíno, Vizcaíno - Alonso, & Montero - Vizcaíno, 2020)

Características

De cierta forma la calidad de vida es subjetiva ya que depende mucho de la percepción que tenga el sujeto de su entorno en cuanto a sus necesidades, sin embargo en base a la investigación realizada por los investigadores Jiménez, Arriscado, Dalmau y Gallardo (2020) ha sido posible identificar ciertas características que presentes en la calidad de vida de un ser humano como: la salud, bienestar físico, psicológico, entorno laboral, apoyo social, autonomía y autoestima. Según la literatura revisada a continuación se detallan las características mencionadas antes (Jiménez-Boraita, Arriscado-Alsina, Dalmau-Torres, & Gargallo-Ibort, 2020):

Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS): La calidad de vida relacionada con la salud se refiere a una evaluación subjetiva de los efectos de las condiciones de salud existentes, la atención médica y sobre todo la promoción de la salud según la posibilidad de un sujeto para lograr y mantener un estándar general de desempeño que permita actividades de importancia personal y su influencia el estado general de bienestar que se debe perseguir (Jiménez-Boraita, Arriscado-Alsina, Dalmau-Torres, & Gargallo-Ibort, 2020),

Bienestar físico: se evidencia desde que el cuerpo funciona de manera eficiente y tiene la capacidad física adecuada para enfrentar los diversos desafíos de la vida activa, es

decir ninguno de los órganos internos presenta alteraciones y por ende ninguna de sus funciones cambia (Jiménez-Boraita, Arriscado-Alsina, Dalmau-Torres, & Gargallo-Ibort, 2020).

Bienestar psicológico: Se manifiesta en determinadas capacidades: Capacidad de aprendizaje e intelectual, Procesar la información y actuar en consecuencia, Valores y creencias perspicaces, Tomar decisiones reflexivas y ponerlas en práctica y la capacidad de Comprender nuevas ideas (Jiménez-Boraita, Arriscado-Alsina, Dalmau-Torres, & Gargallo-Ibort, 2020).

Entorno educativo o laboral: La educación y el trabajo en la actualidad son dos elementos que configuran cualquier sociedad democrática, que no pueden ser vinculados. La igualdad frente a las oportunidades de acceso facilita el ejercicio efectivo de los derechos laborales. La necesidad de establecer una vinculación entre la educación y actividad económica ha aumentado en los últimos años. El factor humano es necesario en todos los medios de producción (Jiménez-Boraita, Arriscado-Alsina, Dalmau-Torres, & Gargallo-Ibort, 2020).

Autonomía y padres: Los estudios sociales coinciden en sustentar que uno de los pilares fundamentales de la estructura de la sociedad es la familia, es una unidad social ha evolucionado a lo largo de la historia en todas las culturas. La familia y la sociedad son elementos de una relación recíproca dinámica, en constante construcción, e incluyen elementos tales como los valores y el respeto mutuo (Jiménez-Boraita, Arriscado-Alsina, Dalmau-Torres, & Gargallo-Ibort, 2020).

Apoyo social: es un concepto que surge como respuesta a la llamada "cuestión social". Este último surgió en el siglo XIX y está relacionado con el sufrimiento de la clase trabajadora después de la revolución industrial. Se hacen eco de ello mediante factores, intelectuales, políticos y a nivel de religión. En mi opinión, esta es una complicación que debe limitarse ya que afecta las relaciones de una persona con todos los aspectos de su vida. Es tan importante que era necesario hacer un pequeño recorrido por la historia para entenderlo mejor (Jiménez-Boraita, Arriscado-Alsina, Dalmau-Torres, & Gargallo-Ibort, 2020).

Nivel de autoestima: se puede considerar como el conjunto de percepciones, pensamientos, juicios, emociones y tendencias de comportamiento hacia nosotros

mismos, nuestra forma de vida y con respecto a las características de nuestro cuerpo y personalidad. En resumen: es una evaluación de sus propios sentimientos, se describe como la necesidad de ser apreciado, que se divide en dos aspectos, a saber, la necesidad de uno mismo y el respeto o aprecio recibido de otros (Jiménez-Boraita, Arriscado-Alsina, Dalmau-Torres, & Gargallo-Ibort, 2020).

Indicadores de CV

La OMS define la "calidad de vida" como la percepción que un individuo tiene sobre su lugar en la vida dentro del contexto de la cultura y en conjunto con el sistema de valores en el cual él vive en relación con sus metas, expectativas, estándares e inquietudes. Los factores subjetivos incluyen la percepción que tiene un individuo de su bienestar a nivel físico, nivel psicológico y entorno social, en base a estos aspecto evaluados por los miembros de los miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico OCDE se define 11 indicadores básicos: vivienda, ingresos, empleo, comunidad, educación, medio ambiente, participación ciudadana, salud, satisfacción, seguridad y conciliación (Henaó, García, & Gutiérrez, 2019).

Modelos de CV

Como se considera, el concepto de calidad de vida ha comenzado a tomar posición en diversos ámbitos ya que se relaciona directo con el desempeño o rendimiento de las personas en cualquier ámbito. Aun así, no existe una definición única del concepto o una gran diferencia con otros conceptos similares y, a menudo, se utiliza de forma incorrecta, en base a una revisión teórica del concepto se presenta una clasificación de diferentes modelos aplicados a largo del tiempo para comprender la dimensión del tema.

Modelo Felce y Perry

Desde una perspectiva psicológica la Calidad de Vida se entiende como el bienestar personal, en donde los aspectos relativos como logros y crecimiento personal son importantes. De esta forma, la CV de acuerdo al modelo de Felce y Perry sería el resultado de un compendio entre la satisfacción que se experimenta en los diversos dominios de la vida de un sujeto o, dicho de mejor manera hace referencia al autoanálisis acerca del bienestar de la persona (Cancino, González, Gallardo, & Estrada, 2016).

	Evaluación subjetiva de bienestar positiva.	Evaluación subjetiva de bienestar negativa
Evaluación objetiva de bienestar positiva	BIENESTAR	DISONANCIA
Evaluación objetiva de bienestar negativa	ADAPTACIÓN	ADAPTACIÓN

Tabla 1: Modelo Felce y Perry

Elaborado por: Estefanía Parra a base de información preexistente

Fuente: (Cancino, González, Gallardo, & Estrada, 2016)

Modelo Conceptual de la OMS

Esta definición conceptual distingue mediante las evaluaciones de una persona de su desempeño objetivo, competencia y comportamiento, y evaluaciones subjetivas de satisfacción / disgusto, con respecto a las evaluaciones de este comportamiento, el estado de la capacidad se evalúa en seis dimensiones propuestas Cada una de estas dimensiones, en su propia discreción; con anterioridad se estaba formado por subdominios. Este modelo propuesto por la OMS no es el único y no se ha ganado el consenso total de los investigadores. Aun así, cabe señalar la importancia de este concepto para la influencia de ciertos factores en las percepciones individuales, como metas, expectativas, normas y preferencias, las cuales estarán relacionadas con las percepciones individuales. (Robles-Espinoza, Rubio-Jurado, Rosa-Galván, & Nava-Zavala, 2016)

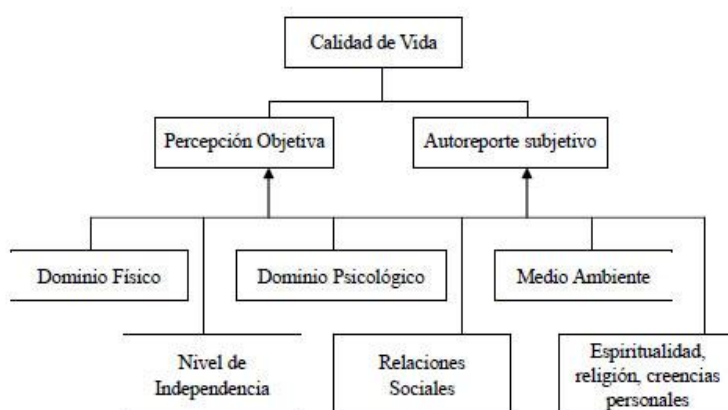


Figura 1: Modelo de la OMS

Fuente: (Robles-Espinoza, Rubio-Jurado, Rosa-Galván, & Nava-Zavala, 2016)

Modelo de CV centrado en la Evaluación

La medida en que un individuo percibe la calidad de vida estará vinculada por procesos cognitivos que involucran la evaluación de la persona en conjunto con sus condiciones de vida objetivas como del nivel de satisfacción de cada individuo, es decir, la calidad de vida percibida se basará en un proceso cognitivo similar al utilizado para formar actitudes y juicios. Este proceso incluirá: identificar las áreas involucradas, definir estándares en cada área e integrar evaluaciones separadas de cada área en una evaluación. Desde este punto de vista, la calidad de vida es multidimensional, ya que es posible integrar diferentes dimensiones para llegar a una única evaluación (Urzúa & Caqueo-Urizar, 2016).

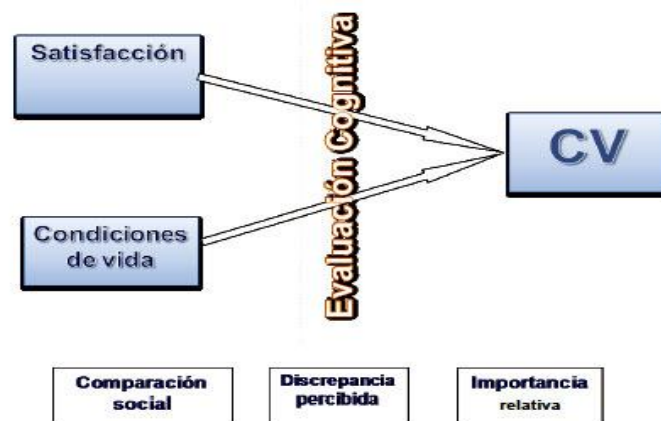


Figura 2: Modelo centrado en la Evaluación

Fuente: (Urzúa & Caqueo-Urizar, 2016)

Modelo de CV de Veenhoven

Desde un punto de vista diferente, aunque complementario se sostiene que los enfoques de la calidad de vida siguen dos direcciones: vida normal y evaluación. El primero muestra qué tan bien funciona un individuo en la sociedad a través de diversos indicadores observables, y segundo, cómo la persona percibe aspectos específicos de su vida, en donde se utiliza diferentes herramientas, es decir estas definiciones se centran en la capacidad de desempeño, la felicidad o la satisfacción, y otras definiciones de logro de metas, utilidad social o poder de habilidad. Veenhoven citado en el estudio de Mendoza (2018) propone otra clasificación en la que combina la distinción entre potencialidad y realidad, así como interna y externa.

	Calidades Externas	Calidades Internas
Oportunidades de vida	Aire limpio	Salud física
	Seguridad social	Salud mental
Resultados de vida	Criar hijos	Satisfacción con la vida
	Ser buen ciudadano	Nivel de humor

Tabla 2: Modelo de Veenhoven

Elaborado por: Estefanía Parra en base a información preexistente
Fuente: (Mendoza-Mestanza, 2018)

Calidad de vida laboral

La calidad de vida en el lugar de trabajo se entiende como la percepción entre las necesidades del puesto de trabajo y las instalaciones disponibles para cubrir estas necesidades, que pueden provenir directo del empleado o de la organización. Este concepto incluye tanto factores subjetivos como objetivos: subjetivo se refiere a las creencias que los empleados desarrollan y surgen de la realidad del trabajo; En este sentido, se afirma que la experiencia subjetiva no es una dimensión de vida en sí, sino más bien se aprecia como la vida misma. Por otro lado, los factores de tipo objetivo son aquellos que conforman el entorno laboral, como las condiciones laborales, los salarios, la salud, etc. (Forero & García, 2016)

Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo

La Gestión del Talento o capital humano es una disciplina de la administración de empresas, que se encarga de proporcionar estrategias de desarrollo profesional alineadas con la misión y visión de la organización para lograr los objetivos empresariales. En este sentido, una de las principales funciones de la gestión del talento humano es desarrollar e impulsar ciertos procesos articulados para impulsar el avance organizacional y humano, lo cual se logra a través de los procesos de gobernanza tales como: selección, reclutamiento, integración y desarrollo del talento. La gestión del talento analiza la calidad de vida en el trabajo y sus dos dimensiones: objetiva y subjetiva como: formación, calidad de vida en el trabajo, salud en el trabajo, clima organizacional y evaluación. Los empleados de una organización juegan un papel fundamental en el logro de las metas de la empresa, en este sentido es importante

identificar los procesos de desarrollo del talento humano, entre los que se encuentra la Calidad de Vida Laboral (CVL), los aspectos principales se detallan a continuación (Quintana-Zavala, Paravic-Klijn, & Sáez-Carrillo, 2016):

Soporte institucional: El apoyo organizacional se puede definir como elementos de trabajo que una organización brinda a sus colaboradores para que puedan llevar a cabo sus actividades de manera integral. Esta dimensión comprendida como elemento de la CV en el trabajo es defendida por varios autores que mencionan la importancia de considerar este aspecto a la hora de medir la calidad de vida en el trabajo (Quintana-Zavala, Paravic-Klijn, & Sáez-Carrillo, 2016).

Seguridad: La seguridad laboral es una disciplina presente en los aspectos esenciales de la CV que incluye todas las técnicas y procedimientos destinados a eliminar o reducir el riesgo de accidentes laborales. Por esta razón, esta sección cubre todos los factores de riesgo que se encuentran relacionados con la seguridad en el lugar de trabajo que pueden dañar a los trabajadores ya sea en forma de accidentes o desempleo.

Integración: La integridad en el lugar de trabajo se puede definir como el valor de todos los involucrados, que les permite actuar de acuerdo con sus valores y sobre todo con los principios establecidos en la cultura organizacional. En otras palabras, la integridad del trabajo es la acumulación de valores, es importante que el colaborador se sienta como un ente participativo en la entidad organizacional.

Satisfacción: es el grado de cumplimiento de un empleado con su entorno y condiciones laborales. Este es un tema muy importante, ya que está relacionado con el buen desempeño de la empresa en base a la calidad del trabajo y el nivel de rentabilidad y productividad ofertado. Los factores que a lo largo de la historia se han asociado con altos niveles de satisfacción laboral son: tareas de intelecto estimulantes, desafíos constantes, recompensas justas, oportunidades reales de avance, condiciones ambientales, salud y seguridad adecuadas y buenas relaciones con jefes y colegas (Quintana-Zavala, Paravic-Klijn, & Sáez-Carrillo, 2016).

Bienestar: Se refiere al estado de satisfacción del empleado en el desempeño de sus funciones. Es producto de un clima laboral agradable y de reconocimiento a su labor, que incide en el bienestar familiar y social.

Desarrollo personal: El desarrollo a nivel personal en el lugar de trabajo se trata de cómo una persona crece en su campo de trabajo, tanto en su desempeño en el trabajo como también en el área de la comunicación entre sus pares o compañeros, ya que todos tienen el mismo objetivo, meta o meta.

Administración del tiempo libre: Es un período de tiempo posible para que una persona se involucre en actividades agradables, cuya realización es voluntaria y no está relacionada con el trabajo o las tareas de capacitación (Quintana-Zavala, Paravic-Klijn, & Sáez-Carrillo, 2016).

1.2.2 Teletrabajo

El teletrabajo o conocido también como trabajar a distancia es una modalidad de trabajo por cuenta propia y asalariada en la que una parte sustancial del tiempo de trabajo se realiza desde un lugar distinto a la sede social de la empresa mediante el uso de las establecidas nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones de la empresa (TIC), es realizado de modo virtual y a distancia se utiliza las TIC para producir ya sean bienes o servicios para uno mismo o para otros con la finalidad de vender dichos productos y servicios al mundo. Las TIC o herramientas tecnológicas necesarias para desarrollar estas tareas son: PC o computador, Internet, teléfonos móviles y cámaras digitales, entre otras (Martínez-Cárdenas, Cote-Rangel, Dueñas, & Camacho-Ramírez, 2017). La Organización Internacional del Trabajo define al trabajo a distancia como una forma de ejecutar las labores desde un lugar alejado de una oficina central o instalación de producción, que separa a los trabajadores del contacto personal con compañeros de trabajo, negocio en la oficina y creado por nueva tecnología. Puede separar facilitar la comunicación.

Cronología o evolución

El desarrollo de la computadora personal se caracterizó por la miniaturización de dispositivos, una mayor velocidad de procesamiento y una mayor capacidad de almacenamiento. Además, Internet ha cambiado el patrón de cada individuo en el desarrollo de la vida diaria y la forma en que trabaja en la sociedad, convirtiéndose en una parte importante de la era de la información. A lo largo de la historia, el comportamiento de la tecnología y la cibernética ha contribuido a la competitividad de las empresas, en métodos de trabajo como el teletrabajo, como muestra de esto se

presenta una ventaja competitiva en el entorno, su sector o industria, gracias a la reducción de los precios de adquisición, la transformación de las actividades laborales del entorno físico al virtual, y la contribución de las TIC en los factores de producción. (Martínez-Cárdenas, Cote-Rangel, Dueñas, & Camacho-Ramírez, 2017)

Debido a la pandemia del COVID-19 la aparición del teletrabajo se produjo de forma repentina y carecía de una normativa específica. De junio a agosto de 2020, todavía hubo un debate parlamentario y la sanción de una ley que otorgaría un nuevo marco institucional para este tipo de trabajos. El modelo resulta de la sociedad industrial, por tanto, plantea una serie de retos a la nueva normativa; este texto aborda tres de estos rasgos, vinculados e incluso confusos en el concepto de tiempo de trabajo: la relación espacio-tiempo, el límite de la jornada laboral y la oposición entre el tiempo de trabajo del mercado y otros tiempos de vida necesarios (Delfino, 2020).



Figura 3: Evolución del Teletrabajo

Elaborado por: Estefanía Parra

Fuente: (Delfino, 2020).

Transición de la presencialidad a la virtualidad

El inicio del siglo XXI se caracteriza por un fenómeno muy especial, es decir, la transición de las tareas tradicionales del mundo físico hacia una nueva perspectiva innovadora del mundo virtual o digital. El mundo físico se caracteriza por tener objetos

visibles, tangibles, y temporales, que por ende manejan una vida útil limitada y están desarrollados para satisfacer una necesidad específica, mientras que el mundo virtual o digital se caracteriza por su impermanencia, eternidad infinita, invisibilidad y la satisfacción de las múltiples necesidades de los individuos. La virtualidad ha adquirido importantes posiciones en nuestra sociedad, llevándonos impulsándonos hacia los tiempos modernos, la era digital o la sociedad de la información o del conocimiento. A nivel gubernamental, académico y corporativo, existe un gran deseo de asegurar la sostenibilidad de la información y sus medios de acceso, por lo que el almacenamiento en la nube digital en donde se evidencia que se ha convertido en una de las prioridades más consideradas para todos estos campos, en donde permite el acceso a la información de forma infinita y también de forma digital donde la accesibilidad se vuelve ilimitada al mismo tiempo.

Antes del año 2019 la adopción de la tecnología como parte de la vida cotidiana se presentaba de manera paulatina, pero luego del traspie epidemiológico la humanidad se vio en la necesidad de modernizar la sociedad, lo cual requiere una educación que se apoya en las TIC para posibilitar el uso de herramientas, que facilitan este trabajo, así mismo, el estado debe asegurar que se produzca una transición evolutiva. Con esto, se espera que no solo durante la vigente crisis se considere útil la nueva tecnología, sino que el mundo esté preparado para enfrentar la era venidera con la tecnología con la cual no estamos tan familiarizados pero en si es accesible a todos (Echavarría-Ortiz, 2020).

Impacto en los factores de producción

En muchas estadísticas, la productividad se puede medir como un valor agregado, es decir, la producción total menos algunos recursos utilizados en la producción, como la producción actual, materia prima, energía, servicios adquiridos de fuentes externas y otros recursos de insumos. Sin embargo, el cambio tecnológico ha llevado a la innovación en el proceso de producción de nuevas tecnologías, lo que ha tenido como resultado reducciones en la mano de obra, el procesamiento de la información y los costos de capital; En otras palabras, la nueva tecnología tiene un efecto favorable sobre los factores de producción, lo que lleva a una mejora en la productividad total en la industria manufacturera. En América Latina, este aumento de la productividad se debe a la transferencia y adecuación de esta ciencia, que ha desarrollado habilidades y

capacidades en los trabajadores locales, en donde permite no solo la reproducción sino también el mejoramiento de la capacidad productiva de ellos mismos con menor tiempo y costo. A continuación se listan los factores más relevantes: (Buitrago-Botero, 2020)

Las capacidades de automatización: la información y administración de datos han eliminado los costos laborales y los errores, aumentan al mismo tiempo que la velocidad de procesamiento y la productividad; es decir, el progreso tecnológico reduce los costos laborales y elimina los costos de transacción. Como resultado, las empresas se ven obligadas a reconfigurar su estructura organizacional a escala global, ampliar el alcance de las transacciones manejables y fomentar nuevos mecanismos de innovación dentro de la organización a través de la conectividad

Trasferencia de muchas tareas: el procesamiento de información se efectúa mediante páginas web lo que reduce el costo y el tiempo de búsqueda de información y facilita que las personas encuentren ideas y contenido que no conocen. Como resultado, la producción de contenido crece más rápido que la cantidad de conexiones a Internet, por ende, los motores de búsqueda son un factor central que facilita esta explosión de oportunidades.

Acceso inmediato: valiosos recursos humanos para todas las personas sin depender de las circunstancias geográficas en las que se encuentren, con capacidad para utilizarlos en cadenas de transformación y producción en los mercados de la economía. Acceso a lo mejor del talento humano a nivel global, gracias a la conectividad que brinda Internet, el cual permite el acceso de quienes califiquen para realizar un trabajo de manera remota, por incapacidad personal. Movilidad a su lugar de trabajo tradicional

Factores clave del teletrabajo

En base a la literatura revisada de forma electrónica para que una persona puede acceder al teletrabajo primero el sector debe permitirlo ya que noto trabajo se puede hacer de manera virtual, por otra parte es esencial que se adopte la tecnología en toda su magnitud (Atencio & Bonilla, 2020):

Dominio en el uso de las TIC: Sin duda, desde el inicio de la intensificación de Internet en el año 1989 y su continuo crecimiento, ha permitido a las organizaciones

cambiar la forma en que trabajan y por ende a sus trabajadores, convirtiéndose en un requisito para el uso de la actividad profesional y el control de la información y la comunicación a través de la tecnología de expertos en la organización. Sin embargo, como lo demuestran se evidencia en la realidad, se trata de un esfuerzo conjunto, ya que el sector empresarial necesita el apoyo del sector educativo para formar profesionales cualificados en el uso de estas tecnologías.

Manejo del tiempo: La gestión del tiempo es un factor importante para las empresas, en especial si realizan actividades profesionales a través del trabajo a distancia, de cierta forma el problema de la gestión del tiempo se evidencia desde el punto de vista de cómo aplicar los procesos de trabajadores remotos para poder autorregular el uso efectivo del dominio del tiempo. Para adaptarse al trabajo remoto, que incluye los siguientes supuestos: establecimiento de objetivos, mecanismo de sincronización, percepción de la estrategia, autorrecompensa, autocastigo y control cognitivo del tiempo.

Autonomía: Las actividades laborales basadas en el teletrabajo requieren que los trabajadores remotos tengan un alto grado de autonomía en la planificación y realización de sus actividades laborales para alcanzar los objetivos marcados, donde la organización tiende a ser flexible, porque si se priva de autonomía y toma de decisiones; en la competencia para trabajar se elimina el componente de trabajadores que se capacitan y toman decisiones importantes.

Operaciones vía internet: Para los años próximos, se estima que el crecimiento poblacional a nivel mundial será del 53,7%, lo que demuestra el rápido crecimiento de los productos y servicios digitales, por lo que las empresas encuentran necesario asumir riesgos cada vez más en el entorno digital y desarrollar sus actividades a través de la nube en el gran universo del Internet.

Adopción en el uso de TIC innovadoras: la competitividad a nivel empresarial en las organizaciones depende de su capacidad para innovar; Es decir, la empresa obtendrá una ventaja competitiva a través de la innovación, en donde la tecnología es la herramienta clave para lograrlo en este mundo cambiante.

Sector del calzado

La emergencia sanitaria ha provocado un declive para las MiPymes, y este hecho no es ajeno para todos los ecuatorianos, considerado un punto de auge artesanal, por sus ingeniosos pobladores, cuyo trabajo ha hecho que se refleje en la producción de calzado, muebles de madera, telas entre otros; Muchos de estos productos se comercializan en la ciudad de Cuenca y el resto del país. Ante la crisis sanitaria, el comercio de calzado se ha visto afectado por la caída de sus ventas, lo que ha provocado daños no solo económicos sino también sociales, por la reducción del empleo y el subempleo. Ante esta realidad, es necesario abordar el teletrabajo como un estímulo económico en el sector del calzado, porque es el sector que más aporta a la economía del estado. A pesar de la crisis económica que atraviesa Ecuador por el COVID19, el sector del calzado del estado considera importante la innovación para mantener el mercado y ser más competitivo, por lo que al implementar reuniones de redes sociales, esto ayudará mucho en la adquisición y promoción de los productos ofrecidos sin tener que estar presente, lo que permite la mejora del proceso y un mayor interés del cliente. (Ruiz-López, Erazo-Álvarez, Bermeo-Pazmiño, & Álvarez-Gavilanes, Teletrabajo como factor de innovación en la MIPYMES del sector de calzado, 2020)

1.3 Justificación

En América Latina se establecen políticas públicas que fomenten el progreso de los diferentes sectores en este caso el sector calzado, en donde Brasil es el pionero en la modalidad de teletrabajo con un 59% seguido de México con un 21% y por último Argentina con 16%. Así mismo, Brasil es el tercer mayor fabricante de calzado del mundo con una participación en la producción de 840 millones de pares al año, exportando el 3% e importando el 6,7% a nivel de la región. (Ruiz-López, Erazo-Álvarez, Bermeo-Pazmiño, & Álvarez-Gavilanes, 2020)

Por otra parte, en el Ecuador la industria manufacturera se ubica en primer lugar a nivel nacional, en la que la provincia de Tungurahua es líder en el volumen de ventas y fabricación de calzado con el 54,4% seguida por Pichincha con el 20,7%, Azuay con el 10,8% y Guayas con el 2,1% por lo que en la presente investigación se enfocará en estudiar la calidad de vida mediante la modalidad propuesta (Sánchez-Paredes, 2019).

Por último, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, (2016)informa que Tungurahua cuenta con 41.790 empresas lo cual, en un 65% se dedican a la fabricación y producción de calzado, por tanto, es de carácter representativo realizar un estudio sobre el estatus socioeconómico y su efecto en los trabajadores del sector calzado y la variabilidad en las actividades laborales a partir del teletrabajo de la provincia. Cabe destacar que, la presente investigación tiene como propósito generar el enfoque orientado en el análisis y su efecto en la implementación a partir de los cambios en la adopción de la modalidad del teletrabajo por parte de los trabajadores que forman parte del sector calzado en Tungurahua.

Además, el presente trabajo tiene una importancia práctica porque la temática que se plasma a través del teletrabajo en las empresas que permite la realización de tareas con el fin de evitar el desplazamiento a las empresas, la realización del comercio electrónico y la generación de los recursos económicos. Además, los sectores de servicios es su aspecto potencial son acogidos mientras que, en el sector primario y de la construcción sus actividades reflejan un índice menor en el desarrollo de la modalidad (Rodríguez, 2019)

El teletrabajo es una manera de prestar servicios de forma no presencial en jornadas ordinarias y también especiales en la cual los colaboradores realizan sus actividades fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando las herramientas de la información y comunicación las TIC, por lo tanto, los cambios en la calidad de vida mediante la modalidad de teletrabajo se medirán con indicadores los cuales reflejarán a todos los beneficiarios como, por ejemplo:

- Colaboradores del sector calzado y de los demás sectores.
- Psicólogos
- Psiquiatras
- Sociedad

El impacto de la modalidad de teletrabajo ayudaría a medir cuales son los cambios que esta modalidad produce, también mostraría los beneficios y que se va a dar en el Ecuador por parte de las autoridades, ministerios para lo cual se sabe que se invertirá en esta nueva modalidad con el fin de mejorar la calidad de vida de las familias. Esta investigación es factible debido a que se va a realizar un estudio minucioso de los

cambios que han tenido las personas en su vida con esta modalidad por lo que no solo al sector calzado ayudaría a tener una visión más clara en este ámbito sino a toda la sociedad, para que así se pueda ayudar a mejorar este estilo de trabajo y que las personas que lo realicen se sientan a gusto y lo desarrollen de una manera eficiente.

De acuerdo a la formulación de la problemática acerca del tema propuesto se hará referencia a ¿Cuáles son las repercusiones y problemas de la modalidad de teletrabajo del sector calzado en la provincia de Tungurahua?

1.4 Objetivos

Objetivo General

- Estudiar la calidad de vida bajo la modalidad de teletrabajo en el sector calzado de la provincia de Tungurahua.

Objetivos Específicos

- Recolectar información teórica de los cambios de la calidad de vida y la modalidad de teletrabajo en el sector calzado.
- Identificar los factores causantes en los cambios de la calidad de vida generado por la modalidad de teletrabajo en el sector calzado de la provincia de Tungurahua.
- Relacionar los factores de la calidad de vida bajo la modalidad de teletrabajo en el sector calzado de la provincia de Tungurahua

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1 Materiales

Para el levantamiento de la información se utilizó una encuesta, aplicada a la población económicamente activa de la provincia de Tungurahua, en la cual se utilizó como herramienta el cuestionario de 15 preguntas relacionadas con las características de los teletrabajadores y su calidad de vida.

La encuesta según Hernández-Sampieri (2019), se define como una técnica utilizada para la investigación académica, como una herramienta de planificación con fines de acción, o como una herramienta de investigación para el análisis de cualquier evento social. Si bien un cuestionario es una herramienta, consiste en un conjunto de preguntas que se utilizan para recopilar información de una persona con fines de investigación.

2.2 Población y muestra

2.2.1 Población

Población es un conjunto total de individuos, medidas que tienen características que observan en un lugar y en un momento indicado, todo esto es importante al momento de llevar a cabo una investigación debido a que se puede presentar varias características al momento de tomar en cuenta la población con la cual posee las diferentes investigaciones (Sampieri, 2014).

En la cual existen varios tipos como:

1. **Homogeneidad:** todos los miembros de la población poseen las mismas características según todos los puntos que se vayan a tomar en cuenta en la investigación.
2. **Tiempo:** se determina el período en la cual a la población que se seleccionó se estudiará y se sabrá si se va a entrevistar a personas del año actual o de años anteriores.

3. **Espacio:** esto se relaciona al lugar donde se ubica la población a la cual se realiza las diferentes investigaciones.

4. **Cantidad:** este se relaciona con el tamaño que se calcula a la población, de acuerdo a esto se determina el tamaño de la muestra en la cual se va a trabajar en la investigación a realizarse.

2.2.2 Muestra

Según el autor Roberto Hernández (2014), deduce que la muestra es un subconjunto que es importante para el investigador debido a que es imposible poder entrevistar a todos los individuos que están dentro de la población porque en este cálculo intervienen varias cosas como: tiempo, esfuerzo, recursos que muchas veces no se dispone.

A esto también hay que tomar en cuenta que existen varios tipos de muestreo:

1. **Aleatoria:** se selecciona al individuo sin preferencia con el fin de que cada uno de ellos sean incluidos.
2. **Estratificada:** se subdivide a los grupos secundarios según las características y variables que se van a estudiar en la investigación
3. **Sistemática:** ya se establece modelos al momento de seleccionar la muestra ya establecida.

El resultado de la población y la muestra depende del cálculo de la información que proporciona el INEC de las empresas obligadas y no obligadas a llevar contabilidad de calzado de la provincia de Tungurahua por lo tanto se ha obtenido el siguiente valor.

CIU Actividad Económica

Clasificación:	CLASIFICACION AMPLIADA DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CIU REV. 4 0)
Código:	C1520 01
Descripción:	Fabricación de calzado, botines, polainas y artículos similares para todo uso, de cualquier material y mediante cualquier proceso, incluido el moldeado (aparado de calzado).

1	NUMERO_R1	RAZON_SOCIONOMBRE	CO_ESTADO	CO_CLASE	CONT	FECHA_INICI	FECHA_ACTU	FECHA_SUSP	FECHA_REIN	OBLIGADO	TIPO_CONTR	NUMERO_ES	NOMBRE	FA_CALLE	NUMERO	INTERSECC	ESTADO_EST	DESCRIPCION1	DESCRIPCION2	DESCRIPCION3	COOIGO_CIU	ACTIVIDAD_ECONOMICA			
2	1.80E+12	TORO EUGEN	CA	ACTIVO	OTROS	15/01/1967	14/01/2019		14/01/2019	N	PERSONAS	N	1	CALZADO TO	CUENCA	S/N	MANUELA	CA	ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO	
3	1.79E+12	INDUCALSA INDUSTRIA N	CA	ACTIVO	ESPECIAL	11/09/1974	11/12/2019			S	SOCIEDADES	31	BUNKY JUAN B. VELJ			feb-13	TOMAS SEVIL	ABI	ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO	
4	1.80E+12	CHIPANTIZA CALZADO MA	CA	ACTIVO	RISE	28/10/2008	03/04/2019		03/04/2019	N	PERSONAS	N	1	CALZADO MA	PUERTO DE FSN		13 DE ABRIL	ABI	ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO	
5	1.80E+12	NUÑEZ LOPEZ JUAN CARL	CA	ACTIVO	OTROS	08/12/2008	25/10/2018			N	PERSONAS	N	2	GARCIA MOR		523	MANUELA	CA	ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO	
6	1.80E+12	HILAÑO LAJA CALZADO HI	CA	ACTIVO	OTROS	15/06/2012	08/01/2020			N	PERSONAS	N	2	CALZADO HI	SUCRE		329	LALAMA	ABI	ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO
7	1.80E+12	CHOCO CALZADO MA	CA	ACTIVO	OTROS	29/06/2012	26/11/2019		26/11/2019	N	PERSONAS	N	1	ROCAFUERTE		feb-21	VARGAS TOR	ABI	ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO	
8	1.75E+12	TORRES RUIZ CALZADO BE	CA	ACTIVO	RISE	04/10/2013	08/02/2019		30/08/2018	N	PERSONAS	N	1	CALZADO BE	ROCAFUERTE		289	VARGAS TOR	ABI	ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO
9	1.51E+11	DA SILVA EVANIR	CA	ACTIVO	OTROS	11/09/2014	11/06/2018		11/06/2018	N	PERSONAS	N	1	UNIDAD NAC		sep-69	AV. 12 DE	NC	ABI	ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO
10	1.80E+12	VILLACRES TI MARTINA SH	CA	ACTIVO	OTROS	09/10/2014	17/05/2020			N	PERSONAS	N	1	MARTINA SH	CUIDEDELA I	feb-55	CALLE CORO	XI	ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO	
11	1.80E+12	GUTIERREZ TORRES IVON	CA	ACTIVO	OTROS	10/12/2014	28/04/2020			N	PERSONAS	N	1	PASAJE FRAN	SN		AV ATAHUAL		ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO	
12	1.80E+12	GUAMAN CO CALZADO ME	CA	ACTIVO	OTROS	06/11/2015	03/06/2019			N	PERSONAS	N	3	MBCHICHEN	AV GRAN CO	S/N	BOLIVIA	ABI	ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO	
13	1.80E+12	CORDOVA LASCANO MART	CA	ACTIVO	OTROS	26/11/2018				N	PERSONAS	N	1	JUAN BENIG		14-nov	FLOREANA	ABI	ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO	
14	1.80E+12	ATAKUSHI CHENMA BOOT	CA	ACTIVO	OTROS	24/09/2018	15/10/2018			N	PERSONAS	N	1	EMMA BOOT	FLOREANA	02-110			ABI	ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO
15	1.80E+12	DONOSO NOROÑA EDWIN	CA	ACTIVO	OTROS	23/01/2020				N	PERSONAS	N	1	CREACIONES SANTA MARI		01-ago	MAGALLANE	ABI	ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO	
16	1.80E+12	CAIZA CUMBAJIN OSCAR R	CA	ACTIVO	RISE	17/02/2020				N	PERSONAS	N	1	LLOGCALZA	AV PLATON	S/N	L DA VINCI	ABI	ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO	
17	1.76E+12	MUÑOZ CASTAÑO ORLAD	CA	ACTIVO	RISE	01/08/2019				N	PERSONAS	N	1	SOLANO		116	CASTILLO	ABI	ABI	TUNGURAHU	AMBATO	AMBATO	C152001	FABRICACIÓN DE CALZAO	

Figura 4: CIU Actividad Económica

Fuente: INEC (2021)

EMPRESAS	No	Empleados
Empresas Obligadas a llevar Contabilidad	17	170
Empresas No Obligadas a llevar Contabilidad	17	120
TOTAL	34	290

Tabla 3: Población total

Elaborado por: Estefanía Parra

Fórmula de la Muestra:

$$N = \frac{P * Q * N}{(N - 1)E^2/K^2 + PQ}$$

$$N = \frac{0.5 * 0.5 * 290}{(290 - 1)0.08^2/2^2 + (0.5)(0.5)} = \frac{72.5}{0.71}$$

$$N = 102.1 = 102 \text{ empleados}$$

Se tomó una parte de la población porque se está trabajando en un estudio cuantitativo en el cual se aplica un muestreo estadístico aplicado a una muestra finita. La muestra mantiene las mismas características que el universo y maneja un 95% en el nivel de confianza, lo cual minimiza el error.

Simbología

n= tamaño de la muestra

P= probabilidad de ocurrencia

Q= probabilidad de no ocurrencia

N= población

E= error de muestreo

K= coeficiente de correlación

2.3 Método

2.3.1 Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo es un conjunto formado por procesos de carácter secuencial con evidencias probatorias establecidas por preguntas para determinar la hipótesis y a posterior la identificación de las variables planteadas de acuerdo a su medición respectiva, para esto se usará uno de los métodos estadísticos con el objetivo de obtener conclusiones favorables como resultado de una investigación.

La presente investigación se desarrollará mediante el enfoque cuantitativo lo que facilitará poder reconocer las causas orientadas en los problemas para la recolección de los datos en las empresas del sector calzado de la provincia de Tungurahua en la medición numérica y aplicación de estadígrafos y posterior el estudio de los datos para conocer el comportamiento de los cambios de la calidad de vida en la modalidad del Teletrabajo.

2.3.2 Tipos de investigación

2.3.2.1 Investigación Descriptiva: esta investigación tiene como objetivo ayudar a los investigadores a interpretar los problemas y comprender los fenómenos de manera

efectiva, por lo cual en el presente trabajo se realizará la verificación de la hipótesis. (Rojas Cairampoma, 2015)

2.3.2.2 Investigación Correlacional: Este es un tipo de método de investigación no empírico en el que los investigadores miden dos variables. Comprender y evaluar las relaciones estadísticas entre ellos, no afectadas por variables externas, se la considera dentro de la presente investigación porque se va a aplicar la relación de la actividad física en la mejora de la obesidad. (Rojas Cairampoma, 2015)

2.4 Modalidad de la investigación

2.4.1 Investigación bibliográfica o documental

Es una investigación enfocada en la utilización de fuentes primarias cuyo propósito es facilitar la obtención de datos que están corroborados por libros o por artículos académicos representados en forma grabado o impresa centrándose en la innovación y fuente crítica en conceptos y teorías implantadas, además se puede apoyar en películas y en los sitios web dependiendo del tipo de fuente a utilizar (Sampieri, 2014)

El desarrollo aplicativo de la investigación bibliográfica servirá de apoyo para el aporte del conocimiento en apego informativo de libros, artículos académicos y revistas con el objetivo de analizar y comparar la obtención de datos para facilitar la ejecución del proyecto.

2.4.2 Investigación de campo

Es una investigación cuyo aporte es apoyado mediante las bibliotecas, ya que se determina a través de la acción de la búsqueda y recopilación de datos cuyas fuentes son de carácter natural o social por lo que, el investigador deberá ir en búsqueda de la información para la previa indagación (Sampieri, 2014)

El desarrollo de la investigación de campo se aplicará en las empresas del sector calzado de la provincia de Tungurahua, mediante técnicas aplicativas como la encuesta lo cual se corroborará con el problema planteado y los cambios de la calidad de vida en los colaboradores en la modalidad del teletrabajo.

2.4.3 Investigación Transversal

Es una investigación enfocada en un diseño experimental de carácter transeccional a través de un análisis descriptivo cuya finalidad es identificar las características de los fenómenos cuyos rasgos específicos y por último desarrollar tendencias en los grupos sociales de una determinada población (Sampieri, 2014).

Se aplicará el tipo de investigación transversal con el objetivo de poder conocer los cambios desarrollados a partir de la modalidad del Teletrabajo cuyo efecto se llevará a través de la medición de los fenómenos en el lapso de seis meses.

2.5 Recopilación y Procesamiento de la información

2.5.1 Recopilación de la información

Para la recolección de la información fue necesaria la aplicación de las siguientes técnicas e instrumentos:

Técnica

Según el autor Pulido Martha (2015), define como el conjunto de procedimientos y medios con el fin de efectuar los métodos para seguir el camino para el conocimiento y la técnica el proceso a seguir, por lo cual considera las fuentes informativas más usuales la entrevista y la observación para una coherente y efectiva investigación.

El apoyo de la técnica para la investigación es la “Encuesta” la cual estará conformado se aplicará de carácter representativo numérico con el fin de favorecer a las investigadoras en la recolección de datos para las futuras evidencias a través del acercamiento del objeto a estudiar como son las empresas del sector Calzado de la provincia de Tungurahua.

Instrumentos

Esta es una recolección de datos cuantitativos en la cual se utiliza números debido a que se debe evaluar la información, están técnicas son analizados con métodos estadísticos para así poder probar hipótesis y tener una idea de todo el levantamiento de la encuesta.

En la presente investigación como instrumento se va a utilizar el “Cuestionario” el cual estará conformado por 15 preguntas de opción múltiple, es un instrumento cuantitativo

que permite información más amplia acerca de los cambios de la calidad de vida partir de la modalidad del teletrabajo que tuvieron los dueños y colaboradores de las empresas de calzado de la provincia de Tungurahua.

2.5.2 Recopilación de la información

Una vez recopilada la información los datos serán procesados mediante el programa estadístico IBM SPSS, mediante el cual se obtendrán las tablas de frecuencia y los gráficos representativos de cada una de las preguntas planteadas.

2.6 Formulación de Hipótesis

Método Hipotético – Deductivo

Es aquel método más conocido como el método hipotético ya que es el procedimiento realizado por la formulación de la hipótesis con el propósito de dar solución a los problemas en relación con la deducción predictiva sin que se determine una posible realidad (Sampieri, 2014).

Se determina la relación que existe en los cambios de la calidad de vida y su efecto en la modalidad del teletrabajo cuya adopción es muy importante para ejecutar método para la realización de los elementos de estudio, la correlación de la información y la exposición intuitiva para el desarrollo del estudio.

Ho: La modalidad de teletrabajo NO influye en la calidad de vida en lo trabajadores en la provincia de Tungurahua

Ha: La modalidad de teletrabajo influye en la calidad de vida en lo trabajadores en la provincia de Tungurahua

CAPITULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Análisis de la encuesta

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra representativa fueron los siguientes:

1. **Durante la etapa de confinamiento usted laboró mediante la modalidad de teletrabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V	S	102	100,0	100,0	100,0
á	í				
li					
d					
o					

Tabla 4 : Pregunta 1 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

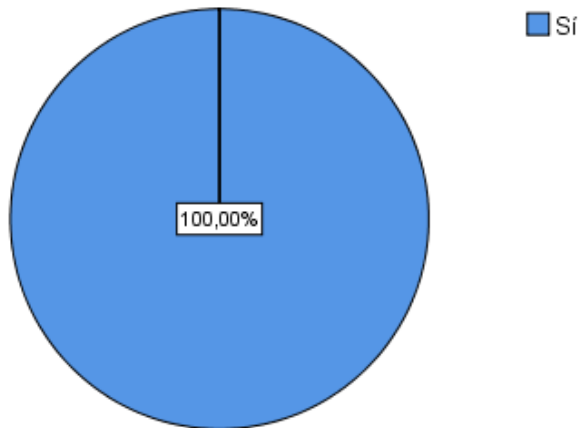


Figura 5: Pregunta 1 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación

De los 102 empleados encuestados se obtuvieron los siguientes datos: El 100% de los participantes equivalente a 102 personas del sector económico realizaron teletrabajo durante la etapa del confinamiento.

Análisis

Ante la emergencia sanitaria quienes pudieron acceder al teletrabajo de cierta manera mantuvieron su estabilidad económica, en el caso del sector calzado en Tungurahua todos los participantes del estudio realizaron teletrabajo durante la etapa de confinamiento nacional.

2. Considera que se encuentra totalmente preparado para una modalidad de trabajo virtual; es decir presenta total dominio sobre plataformas virtuales necesarias para desempeñar sus labores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o	A veces	31	30,4	30,4	30,4
	Casi Nunca	4	3,9	3,9	34,3
	Casi Siempre	50	49,0	49,0	83,3
	Nunca	1	1,0	1,0	84,3
	Siempre	16	15,7	15,7	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Tabla 5 : Pregunta 2 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

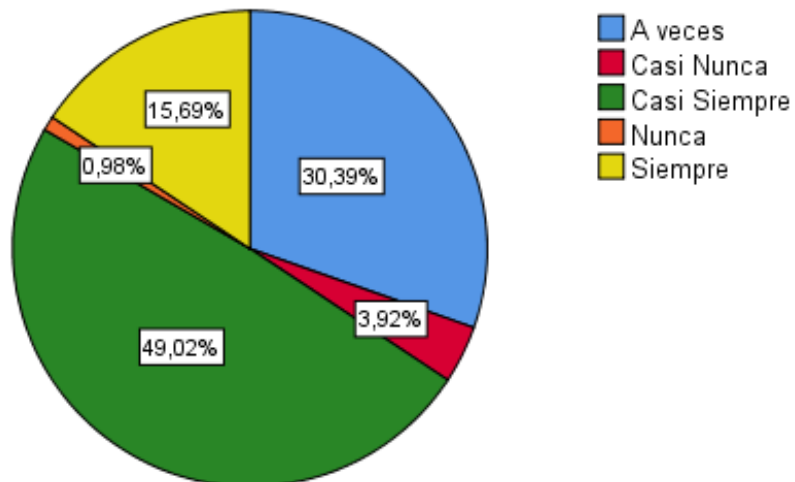


Figura 6: Pregunta 2 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación

De los 102 empleados encuestados se obtuvieron los siguientes datos: el 15.7% de los participantes consideran que siempre están preparados para el teletrabajo, el 49% de los participantes consideran que casi siempre están preparados para el teletrabajo, el 30.4% de los participantes consideran que a veces están preparados para el teletrabajo, el 3.9% de los participantes consideran que casi nunca están preparados para el teletrabajo y el 0.98% de los participantes considera que nunca han estado preparados para el teletrabajo.

Análisis

Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada al sector calzado se puede interpretar que la mayoría de participantes con un valor representativo de 50 personas se encuentran preparadas para el teletrabajo y a su vez dominan las herramientas tecnológicas y plataformas virtuales que son fundamentales para desempeñar sus labores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Área destinada para el trabajo	3	2,9	2,9	2,9
	Celular inteligente	2	2,0	2,0	4,9
	Computador o laptop	8	7,8	7,8	12,7
	Computador o laptop, Área destinada para el trabajo	1	1,0	1,0	13,7
	Computador o laptop, Celular inteligente	2	2,0	2,0	15,7
	Computador o laptop, Internet conexión fija	11	10,8	10,8	26,5
	Computador o laptop, Internet conexión fija,	1	1,0	1,0	27,5

	Área destinada para el trabajo				
	Computador o laptop, Internet conexión fija, Celular inteligente	34	33,3	33,3	60,8
	Computador o laptop, Internet conexión fija, Celular inteligente, Área destinada para el trabajo	28	27,5	27,5	88,2
	Internet conexión fija	4	3,9	3,9	92,2
	Internet conexión fija, Área destinada para el trabajo	3	2,9	2,9	95,1
	Internet conexión fija, Celular inteligente	4	3,9	3,9	99,0
	Internet conexión fija, Celular inteligente, Área destinada para el trabajo	1	1,0	1,0	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Tabla 6 : Pregunta 3 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

3. Con cuales de los siguientes servicios o artículos cuenta en su domicilio de manera fija.

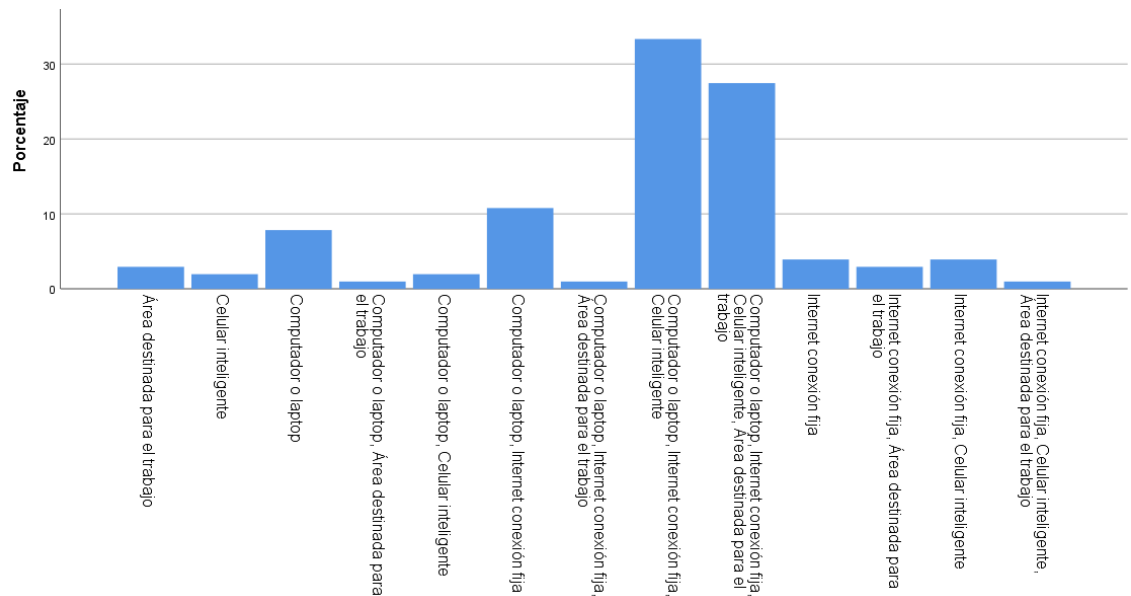


Figura 7: Pregunta 3 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación

De los 102 empleados encuestados en base a la pregunta, Con cuales de los siguientes servicios o artículos cuenta en su domicilio de manera fija se obtuvieron los siguientes datos: el 33.3% cuenta con computador o laptop, Internet conexión fija y celular inteligente, mientras que por su parte solo el 1% de los participantes cuenta con Internet conexión fija, Celular inteligente y un Área destinada para el trabajo.

Análisis

Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada al sector calzado se puede interpretar que la mayoría de participantes con un valor representativo de 34 personas cuentan con al menos un computador o laptop, Internet conexión fija y un celular inteligente para poder cumplir con sus actividades de teletrabajo.

4. Cuál o cuales de los siguientes factores considera usted que son necesarios para laborar de manera virtual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o	Adopción en el uso de TIC	1	1,0	1,0	1,0
	Autonomía	1	1,0	1,0	2,0
	Autonomía, Adopción en el uso de TIC	1	1,0	1,0	2,9
	Autonomía, Operaciones vía internet	1	1,0	1,0	3,9
	Dominio en el uso de las TIC	8	7,8	7,8	11,8
	Dominio en el uso de las TIC, Adopción en el uso de TIC	2	2,0	2,0	13,7
	Dominio en el uso de las TIC, Autonomía	1	1,0	1,0	14,7
	Dominio en el uso de las TIC, Autonomía, Operaciones vía internet	2	2,0	2,0	16,7
	Dominio en el uso de las TIC, Autonomía, Operaciones vía internet, Adopción en el uso de TIC	3	2,9	2,9	19,6
	Dominio en el uso de las TIC, Manejo del tiempo	13	12,7	12,7	32,4
	Dominio en el uso de las TIC, Manejo del tiempo, Autonomía	1	1,0	1,0	33,3
	Dominio en el uso de las TIC, Manejo del tiempo, Autonomía, Adopción en el uso de TIC	2	2,0	2,0	35,3

Dominio en el uso de las TIC, Manejo del tiempo, Autonomía, Operaciones vía internet	4	3,9	3,9	39,2
Dominio en el uso de las TIC, Manejo del tiempo, Autonomía, Operaciones vía internet, Adopción en el uso de TIC	5	4,9	4,9	44,1
Dominio en el uso de las TIC, Manejo del tiempo, Operaciones vía internet	12	11,8	11,8	55,9
Dominio en el uso de las TIC, Manejo del tiempo, Operaciones vía internet, Adopción en el uso de TIC	3	2,9	2,9	58,8
Dominio en el uso de las TIC, Operaciones vía internet	7	6,9	6,9	65,7
Dominio en el uso de las TIC, Operaciones vía internet, Adopción en el uso de TIC	1	1,0	1,0	66,7
Manejo del tiempo	6	5,9	5,9	72,5
Manejo del tiempo, Adopción en el uso de TIC	3	2,9	2,9	75,5
Manejo del tiempo, Autonomía	5	4,9	4,9	80,4
Manejo del tiempo, Autonomía, Adopción en el uso de TIC	2	2,0	2,0	82,4
Manejo del tiempo, Autonomía, Operaciones vía internet	6	5,9	5,9	88,2
Manejo del tiempo, Operaciones vía internet	4	3,9	3,9	92,2

Manejo del tiempo, Operaciones vía internet, Adopción en el uso de TIC	1	1,0	1,0	93,1
Operaciones vía internet	5	4,9	4,9	98,0
Operaciones vía internet, Adopción en el uso de TIC	2	2,0	2,0	100,0
Total	102	100,0	100,0	

Tabla 7 : Pregunta 4 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

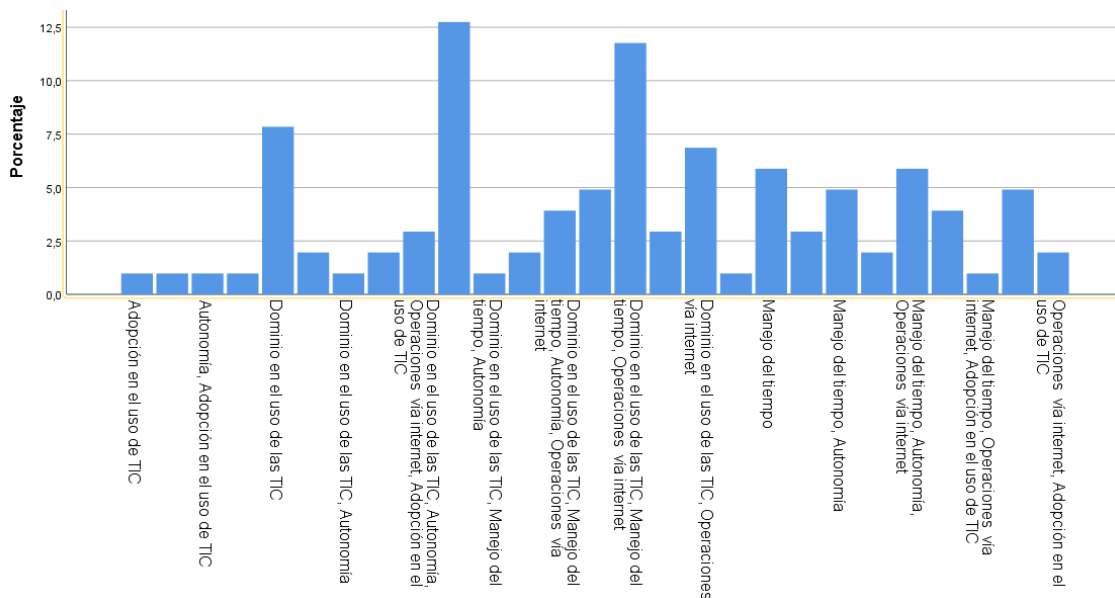


Figura 8: Pregunta 4 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación

De los 102 empleados encuestados en base a la pregunta, Cual o cuales de los siguientes factores considera usted que son necesarios para laborar de manera virtual se obtuvieron los siguientes datos: el 12.7 % considera que el dominio en el uso de las TIC y el manejo del tiempo son los factores más importantes, mientras que por su parte solo el 1% de los participantes considera que el manejo del tiempo, Operaciones vía internet y la Adopción en el uso de TIC son los factores mas relevantes.

Análisis

Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada al sector calzado se puede interpretar que la mayoría de participantes con un valor representativo de 13 personas consideran que: el dominio en el uso de las TIC y el manejo del tiempo son los factores fundamentales para poder cumplir con sus actividades de teletrabajo, se puede destacar también que en el factor de dominio de uso de las TIC se encuentra presente en la mayoría de las combinaciones.

5. En su empresa con qué frecuencia se efectúan reuniones de trabajo y capacitaciones sobre manejo de la tecnología y el uso de la misma para desempeñar su rol dentro de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o	Casi Nunca	10	9,8	9,8	9,8
	Casi Todos Los Días	27	26,5	26,5	36,3
	Nunca	9	8,8	8,8	45,1
	Ocasionalmente	46	45,1	45,1	90,2
	Todos Los Días	10	9,8	9,8	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Tabla 8 : Pregunta 5 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPSS

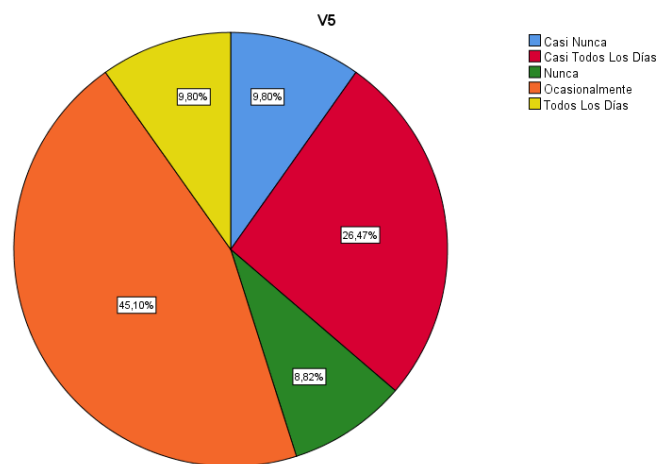


Figura 9: Pregunta 5 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación

De los 102 empleados encuestados en base a la pregunta, En su empresa con qué frecuencia se efectúan reuniones de trabajo y capacitaciones sobre manejo de la tecnología y el uso de la misma para desempeñar su rol dentro de la empresa se obtuvieron los siguientes datos: el 9.8% todos los días, el 26.5 % casi todos los días, el 45.1% ocasionalmente, el 9.8% casi nunca y el 8.8% nunca.

Análisis

Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada al sector calzado se puede interpretar que la mayoría de participantes con un valor representativo de 46 personas consideran que en su empresa ocasionalmente se efectúan reuniones de trabajo y capacitaciones sobre manejo de la tecnología y el uso de la misma para desempeñar su rol dentro de la empresa.

6. ¿Qué tan satisfecho está con los ajustes y la organización que tiene actualmente para trabajar desde casa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á li d o	Extremadamente Satisfecho	4	3,9	3,9	3,9
	Moderadamente Satisfecho	49	48,0	48,0	52,0
	Muy Satisfecho	39	38,2	38,2	90,2
	No Satisfecho	1	1,0	1,0	91,2
	Poco Satisfecho	9	8,8	8,8	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Tabla 9 : Pregunta 6 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPSS

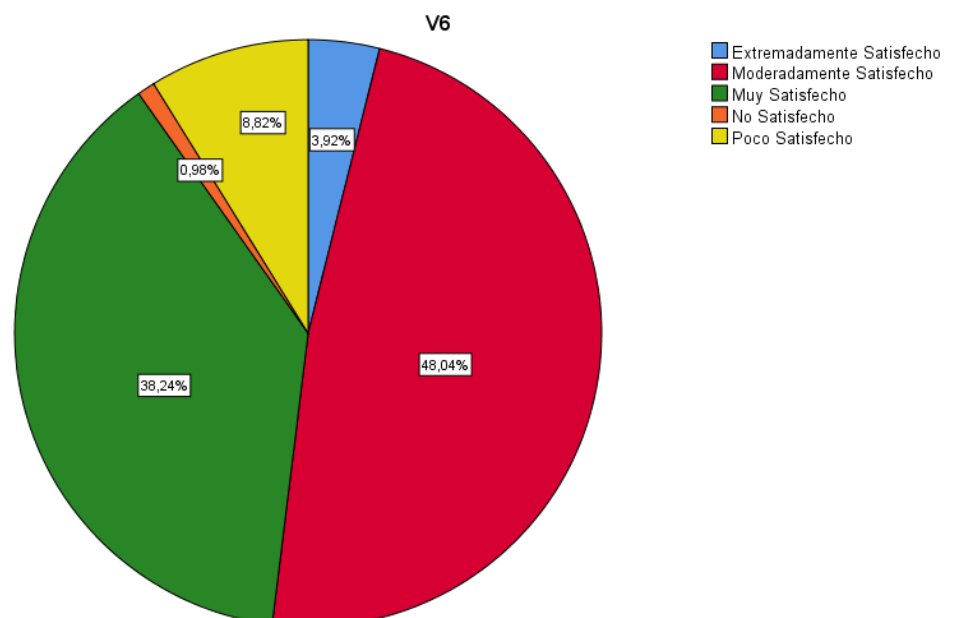


Figura 10: Pregunta 6 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación

De los 102 empleados encuestados en base a la pregunta, Qué tan satisfecho esta con los ajustes y la organización que tiene en la actualidad para trabajar desde casa se obtuvieron los siguientes datos: el 3.9% muy satisfechos. el 48% de los satisfechos, el 38.2% muy satisfechos, el 8.8% de los participantes poco satisfechos y el 0.98% de los participantes no se encuentran satisfechos.

Análisis

Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada al sector calzado se puede interpretar que la mayoría de participantes con un valor representativo de 49 personas se encuentran satisfechos con los ajustes y la organización que tiene en la actualidad para trabajar desde casa.

7. ¿Qué tan seguido mantienes un horario regular para trabajar desde casa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o	Casi Nunca	8	7,8	7,8	7,8
	Casi Todos Los Días	42	41,2	41,2	49,0
	Ocasionalmente	32	31,4	31,4	80,4
	Todos Los Días	20	19,6	19,6	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Tabla 10 : Pregunta 7 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPSS

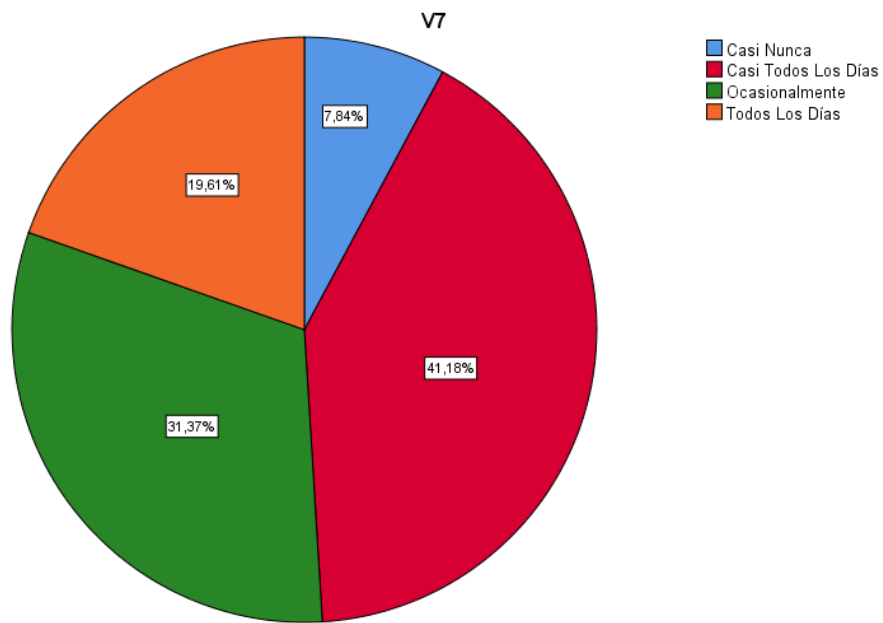


Figura 11: Pregunta 7 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación

De los 102 empleados encuestados se obtuvieron los siguientes datos: el 19.6% de los participantes todos los días mantienen un horario regular para trabajar desde casa, el 41.2% de los participantes casi todos los días mantienen un horario regular para trabajar desde casa, el 31.4% de los participantes ocasionalmente mantienen un horario regular para trabajar desde casa y el 7.8% de los participantes casi nunca mantienen un horario regular para trabajar desde casa

Análisis

Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada al sector calzado se puede interpretar que la mayoría de participantes con un valor representativo de 42 personas considera que casi todos los días es capaz de mantener un horario regular para trabajar desde casa y cumplir con las asignaciones designadas.

8. ¿Considera usted que es más productivo cuando trabaja desde casa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o	A veces	43	42,2	42,2	42,2
	Casi Nunca	11	10,8	10,8	52,9
	Casi Siempre	38	37,3	37,3	90,2
	Nunca	4	3,9	3,9	94,1
	Siempre	6	5,9	5,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Tabla 11 : Pregunta 8 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

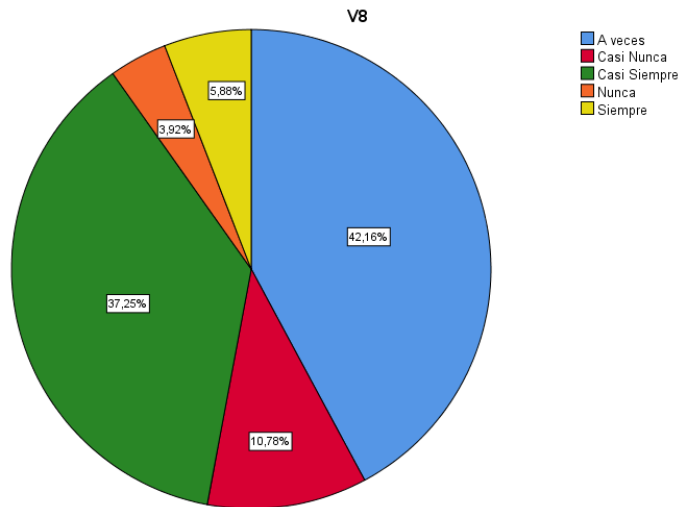


Figura 12: Pregunta 8 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación

De los 102 empleados encuestados se obtuvieron los siguientes datos: el 5.9% de los participantes considera que siempre son más productivos si trabajan desde casa, el 37.3% de los participantes considera que casi siempre es más productivo si trabaja desde casa, el 42.2% de los participantes considera que a veces es más productivo si trabaja desde casa, el 10.8% de los participantes considera que casi nunca es más productivo si trabaja desde casa y el 3.9% de los participantes considera que nunca es más productivo si trabaja desde casa.

Análisis

Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada al sector calzado se puede interpretar que la mayoría de participantes con un valor representativo de 43 personas considera que a veces es más productivo si trabaja desde casa, mientras que un mínimo valor de 4 personas considera que nunca es más productivo si trabaja desde casa.

9. ¿Consideras que puedes trabajar adecuadamente sin supervisión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	23	22,5	22,5	22,5
	Casi Nunca	7	6,9	6,9	29,4
	Casi Siempre	42	41,2	41,2	70,6
	Nunca	1	1,0	1,0	71,6
	Siempre	29	28,4	28,4	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Tabla 12 : Pregunta 9 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

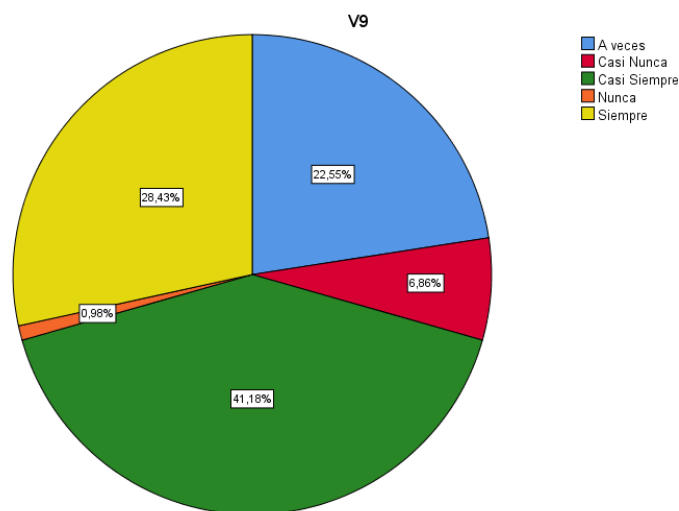


Figura 13: Pregunta 9 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación

De los 102 empleados encuestados se obtuvieron los siguientes datos: el 28.4% de los participantes considera que siempre puede trabajar de forma responsable sin supervisión, el 41.2% de los participantes considera que casi siempre puede trabajar de forma consiente sin supervisión, el 22.5% de los participantes considera que a veces puede trabajar de forma consiente sin supervisión, el 6.9% de los participantes considera que casi nunca puede trabajar de forma consiente sin supervisión y el 0.98% de los participantes considera que nunca puede trabajar de forma consiente sin supervisión.

Análisis

Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada al sector calzado se puede interpretar que la mayoría de participantes con un valor representativo de 42 personas considera que casi siempre puede trabajar de forma consiente sin supervisión, mientras que un mínimo valor de una persona considera que nunca puede trabajar de forma consiente sin supervisión.

10. Desde que se adoptó la modalidad de teletrabajo que parámetros ha evidenciado en su entorno laboral. (Seleccione todos los que se encuentran presentes en su ambiente de teletrabajo)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Administración del tiempo libre	10	9,8	9,8	9,8
	Desarrollo y crecimiento personal	6	5,9	5,9	15,7
	Desarrollo y crecimiento personal, Administración del tiempo libre	8	7,8	7,8	23,5
	Satisfacción en el desarrollo de tareas	11	10,8	10,8	34,3
	Satisfacción en el desarrollo de tareas, Administración del tiempo libre	4	3,9	3,9	38,2
	Satisfacción en el desarrollo de tareas, Desarrollo y crecimiento personal	2	2,0	2,0	40,2
	Satisfacción en el desarrollo de tareas, Desarrollo y crecimiento personal, Administración del tiempo libre	2	2,0	2,0	42,2
	Seguridad y estabilidad laboral	2	2,0	2,0	44,1
	Seguridad y estabilidad laboral, Administración del tiempo libre	4	3,9	3,9	48,0
	Seguridad y estabilidad laboral, Desarrollo y crecimiento personal	2	2,0	2,0	50,0

Seguridad y estabilidad laboral, Desarrollo y crecimiento personal, Administración del tiempo libre	1	1,0	1,0	51,0
Seguridad y estabilidad laboral, Satisfacción en el desarrollo de tareas	8	7,8	7,8	58,8
Seguridad y estabilidad laboral, Satisfacción en el desarrollo de tareas, Administración del tiempo libre	5	4,9	4,9	63,7
Seguridad y estabilidad laboral, Satisfacción en el desarrollo de tareas, Desarrollo y crecimiento personal	3	2,9	2,9	66,7
Seguridad y estabilidad laboral, Satisfacción en el desarrollo de tareas, Desarrollo y crecimiento personal, Administración del tiempo libre	1	1,0	1,0	67,6
Soporte institucional	7	6,9	6,9	74,5
Soporte institucional, Desarrollo y crecimiento personal	3	2,9	2,9	77,5
Soporte institucional, Desarrollo y crecimiento personal, Administración del tiempo libre	2	2,0	2,0	79,4
Soporte institucional, Satisfacción en el desarrollo de tareas	2	2,0	2,0	81,4
Soporte institucional, Satisfacción en el desarrollo de tareas, Administración del tiempo libre	2	2,0	2,0	83,3
Soporte institucional, Satisfacción en el desarrollo de tareas,	1	1,0	1,0	84,3

	Desarrollo y crecimiento personal				
	Soporte institucional, Satisfacción en el desarrollo de tareas, Desarrollo y crecimiento personal, Administración del tiempo libre	1	1,0	1,0	85,3
	Soporte institucional, Seguridad y estabilidad laboral	5	4,9	4,9	90,2
	Soporte institucional, Seguridad y estabilidad laboral, Desarrollo y crecimiento personal	2	2,0	2,0	92,2
	Soporte institucional, Seguridad y estabilidad laboral, Satisfacción en el desarrollo de tareas	2	2,0	2,0	94,1
	Soporte institucional, Seguridad y estabilidad laboral, Satisfacción en el desarrollo de tareas, Administración del tiempo libre	1	1,0	1,0	95,1
	Soporte institucional, Seguridad y estabilidad laboral, Satisfacción en el desarrollo de tareas, Desarrollo y crecimiento personal	1	1,0	1,0	96,1
	Soporte institucional, Seguridad y estabilidad laboral, Satisfacción en el desarrollo de tareas, Desarrollo y crecimiento personal, Administración del tiempo libre	4	3,9	3,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Tabla 13: Pregunta 10 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM, SPSS

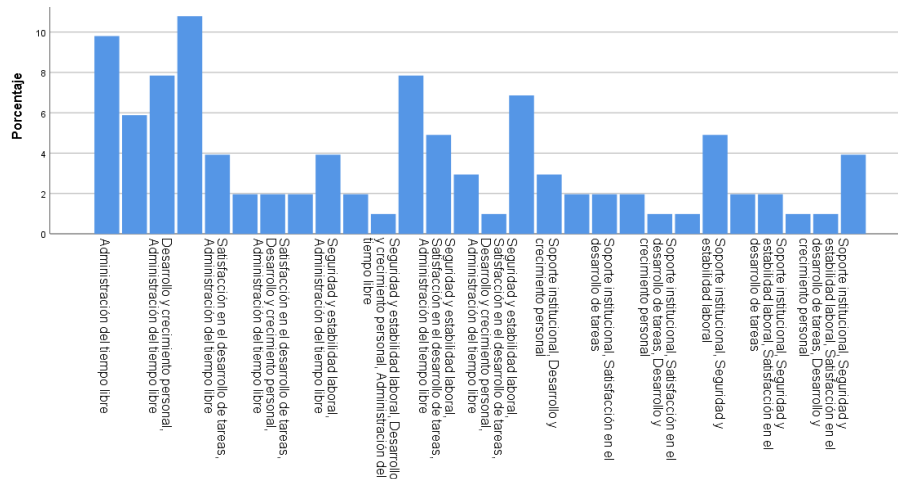


Figura 14: Pregunta 10 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación

De los 102 empleados encuestados en base a la pregunta, Desde que se adoptó la modalidad de teletrabajo que parámetros ha evidenciado en su entorno laboral se obtuvieron los siguientes datos: el 10.8 % considera que el parámetro de Satisfacción en el desarrollo de tareas es el más importante, mientras que por su parte solo el 1% de los participantes considera que los parámetros de: Soporte institucional, Seguridad y estabilidad laboral, Satisfacción en el desarrollo de tareas, Desarrollo y crecimiento personal son los más relevantes

Análisis

Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada al sector calzado se puede interpretar que la mayoría de participantes con un valor representativo de 11 personas considera que la satisfacción en el desarrollo de tareas es el parámetro que más se ha evidenciado en su entorno laboral, cabe recalcar que el parámetro de soporte institucional se encuentra presente en la mayoría de las combinaciones generadas.

11. Seleccione los elementos que para usted representan calidad de vida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o	Apoyo social	4	3,9	3,9	3,9
	Bienestar físico	3	2,9	2,9	6,9
	Bienestar físico, Bienestar psicológico	8	7,8	7,8	14,7
	Bienestar físico, Bienestar psicológico, Apoyo social	1	1,0	1,0	15,7
	Bienestar físico, Bienestar psicológico, Apoyo social, Nivel de autoestima	3	2,9	2,9	18,6
	Bienestar físico, Bienestar psicológico, Entorno laboral estable	10	9,8	9,8	28,4
	Bienestar físico, Bienestar psicológico, Entorno laboral estable, Apoyo social	1	1,0	1,0	29,4
	Bienestar físico, Bienestar psicológico, Entorno laboral estable, Apoyo social, Nivel de autoestima	19	18,6	18,6	48,0
	Bienestar físico, Bienestar psicológico, Entorno laboral estable, Nivel de autoestima	3	2,9	2,9	51,0
	Bienestar físico, Bienestar psicológico, Nivel de autoestima	4	3,9	3,9	54,9
	Bienestar físico, Entorno laboral estable	3	2,9	2,9	57,8
	Bienestar físico, Entorno laboral estable, Apoyo social	3	2,9	2,9	60,8
	Bienestar físico, Entorno laboral estable, Nivel de autoestima	1	1,0	1,0	61,8

Bienestar psicológico	7	6,9	6,9	68,6
Bienestar psicológico, Apoyo social	8	7,8	7,8	76,5
Bienestar psicológico, Apoyo social, Nivel de autoestima	1	1,0	1,0	77,5
Bienestar psicológico, Entorno laboral estable	7	6,9	6,9	84,3
Bienestar psicológico, Entorno laboral estable, Apoyo social	1	1,0	1,0	85,3
Bienestar psicológico, Entorno laboral estable, Apoyo social, Nivel de autoestima	1	1,0	1,0	86,3
Bienestar psicológico, Entorno laboral estable, Nivel de autoestima	3	2,9	2,9	89,2
Bienestar psicológico, Nivel de autoestima	1	1,0	1,0	90,2
Entorno laboral estable	7	6,9	6,9	97,1
Entorno laboral estable, Apoyo social	1	1,0	1,0	98,0
Entorno laboral estable, Nivel de autoestima	1	1,0	1,0	99,0
Nivel de autoestima	1	1,0	1,0	100,0
Total	102	100,0	100,0	

Tabla 14 : Pregunta 11 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPSS

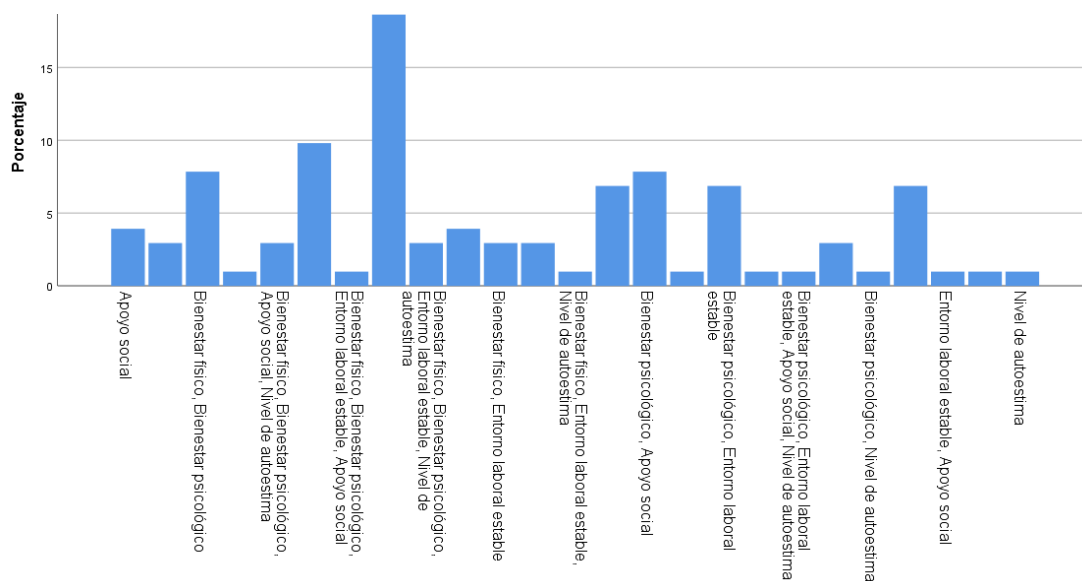


Figura 15: Pregunta 11 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación

De los 102 empleados encuestados en base a la pregunta, Seleccione los elementos que para usted representan calidad de vida se obtuvieron los siguientes datos: el 18,6 % considera que los elementos que representan la calidad de vida son: Bienestar físico, Bienestar psicológico, Entorno laboral estable, Apoyo social y Nivel de autoestima, mientras que por su parte solo el 1% de los participantes considera que el elemento de Nivel de autoestima es el más importante de todos.

Análisis

Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada al sector calzado se puede interpretar que los elementos de: Bienestar físico, Bienestar psicológico, Entorno laboral estable, Apoyo social y Nivel de autoestima son indispensables para representar la calidad de vida, cabe recalcar que el elemento de entorno laboral estable se encuentra presente en la mayoría de las combinaciones generadas.

12. Con que frecuencia las actividades domésticas interfieren en el desarrollo las tareas encargadas por su trabajo de manera virtual o viceversa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o	Casi Nunca	11	10,8	10,8	10,8
	Casi Todos Los Días	27	26,5	26,5	37,3
	Nunca	1	1,0	1,0	38,2
	Ocasionalmente	51	50,0	50,0	88,2
	Todos Los Días	12	11,8	11,8	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Tabla 15 : Pregunta 12 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPSS

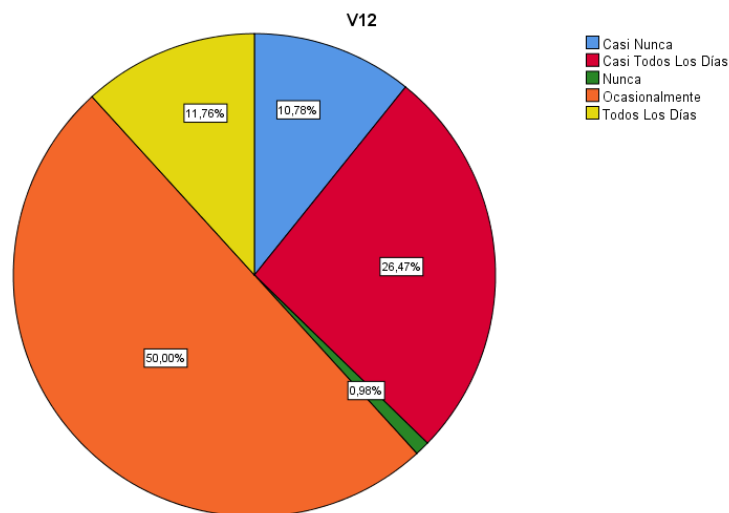


Figura 16: Pregunta 12 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPS

Interpretación

De los 102 empleados encuestados en base a la pregunta, Con qué frecuencia las actividades domésticas interfieren en el desarrollo las tareas encargadas por su trabajo de manera virtual o viceversa se obtuvieron los siguientes datos: el 11.8% todos los días, el 26.5% casi todos, el 50% ocasionalmente, el 10.8% casi nunca y el 0,98% nunca.

Análisis

Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada al sector calzado se puede interpretar que la mayoría de participantes con un valor representativo de 51 personas considera ocasionalmente las actividades domésticas interfieren en el desarrollo las tareas encargadas por su trabajo de manera virtual o viceversa, mientras que un mínimo valor de una persona considera que nunca se aprecia este tipo de interferencia.

13. Con que frecuencia se han enviado asignaciones o tareas laborales fuera del horario establecido haciendo que se afecte el tiempo libre.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o	Casi Nunca	21	20,6	20,6	20,6
	Casi Todos Los Días	34	33,3	33,3	53,9
	Nunca	2	2,0	2,0	55,9
	Ocasionalmente	38	37,3	37,3	93,1
	Todos Los Días	7	6,9	6,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Tabla 16 : Pregunta 13 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

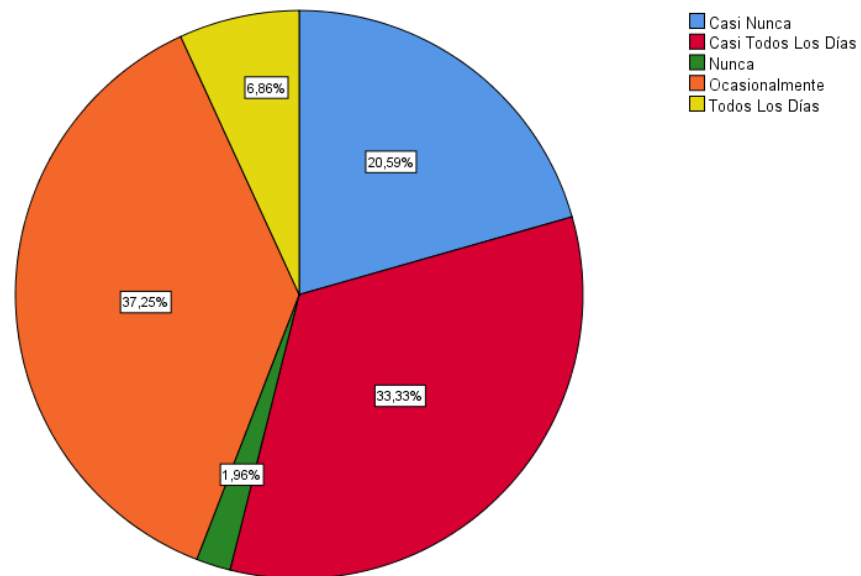


Figura 17: Pregunta 13 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación

De los 102 empleados encuestados en base a la pregunta, Con qué frecuencia se han enviado asignaciones o tareas laborales fuera del horario establecido en el tiempo libre se obtuvieron los siguientes datos: el 6.9% todos los días, el 33.3% casi todos los días, el 37.3% ocasionalmente, el 20.6% casi nunca y el 2% nunca.

Análisis

Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada al sector calzado se puede interpretar que la mayoría de participantes con un valor representativo de 38 personas considera ocasionalmente se han enviado asignaciones o tareas laborales fuera del horario establecido en donde esto afecta el tiempo libre, mientras que un mínimo valor de dos personas considera que nunca se aprecia este tipo de asignaciones.

14. Cuando termino de trabajar siento mayor fatiga en comparación a la jornada presencial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o	A veces	44	43,1	43,1	43,1
	Casi Nunca	12	11,8	11,8	54,9
	Casi Siempre	33	32,4	32,4	87,3
	Nunca	1	1,0	1,0	88,2
	Siempre	12	11,8	11,8	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Tabla 17 : Pregunta 14 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPSS

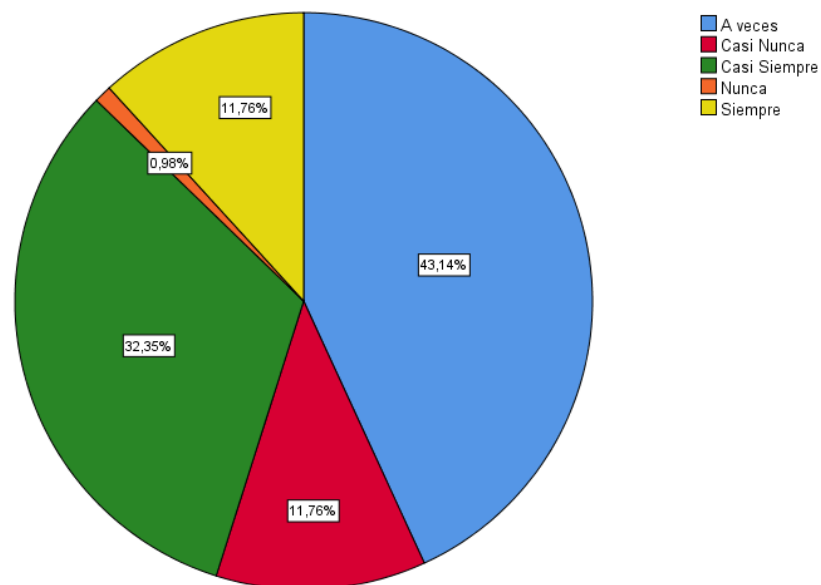


Figura 18: Pregunta 14 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación

De los 102 empleados encuestados en base a la pregunta, cuando termino de trabajar siento mayor fatiga en comparación a la jornada presencial se obtuvieron los siguientes datos: el 11.8% siempre, el 32.4% casi siempre, el 43.1% a veces, el 11.8% casi nunca y el 0.98% nunca.

Análisis

Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada al sector calzado se puede interpretar que la mayoría de participantes con un valor representativo de 44 personas considera que a veces cuando terminan de trabajar sienten mayor fatiga en comparación a la jornada presencial, mientras que un mínimo valor de una persona considera que nunca siente este tipo de fatiga.

15. Frecuentemente ocupas tu tiempo libre en algún pasatiempo o actividad de interés personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o	A veces	30	29,4	29,4	29,4
	Casi Nunca	4	3,9	3,9	33,3
	Casi Siempre	48	47,1	47,1	80,4
	Siempre	20	19,6	19,6	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Tabla 18 : Pregunta 15 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPSS

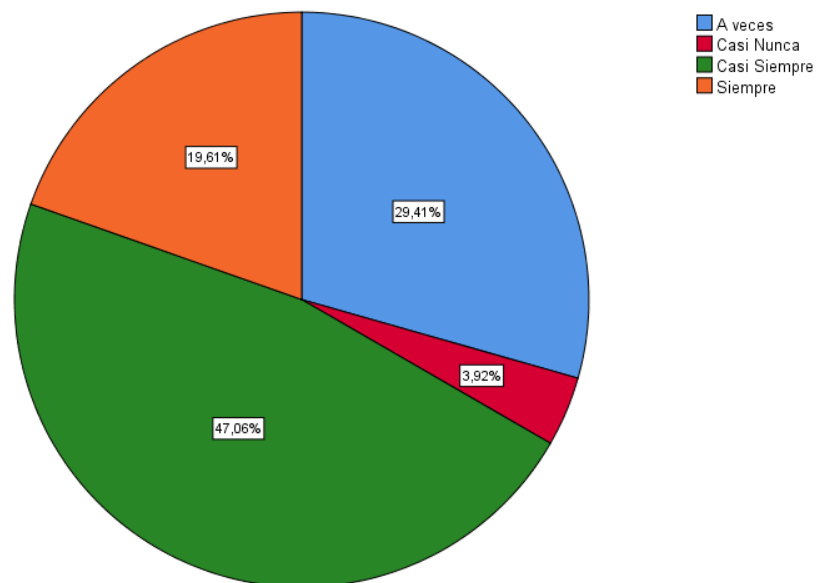


Figura 19: Pregunta 15 Encuesta

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación

De los 102 empleados encuestados se obtuvieron los siguientes datos: el 19.6% siempre ocupan su tiempo libre en algún pasatiempo o actividad de interés personal, el 47.1% casi siempre ocupan su tiempo libre en algún pasatiempo o actividad de interés personal, el 29.4% a veces ocupan su tiempo libre en algún pasatiempo o actividad de interés personal y el 3.9% casi nunca ocupan su tiempo libre en algún pasatiempo o actividad de interés personal.

Análisis

Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada al sector calzado se puede interpretar que la mayoría de participantes con un valor representativo de 48 personas casi siempre ocupan su tiempo libre en algún pasatiempo o actividad de interés personal, mientras que un mínimo valor de cuatro personas nunca ocupa su tiempo libre en actividades de interés personal.

3.2 Comprobación de hipótesis

Para el análisis de correlación se ha empleado el coeficiente de Spearman, considerado que por parte de la encuesta se tienen variables que permiten identificar tanto las condiciones del teletrabajo como de la calidad de vida. Para lo cual se han planteados tres casos donde se analiza el coeficiente resultante en cada uno de ellos.

- **Caso 1:** Pregunta 14. Cuando termino de trabajar siento mayor fatiga en comparación a la jornada presencial. V: Calidad de Vida

Pregunta 13. Con que frecuencia se han enviado asignaciones o tareas laborales fuera del horario establecido haciendo que se afecte el tiempo libre V: Teletrabajo

Correlaciones					
		14. Cuando termino de trabajar siento mayor fatiga en comparación a la jornada presencial.	13. Con que frecuencia se han enviado asignaciones o tareas laborales fuera del horario establecido haciendo que se afecte el tiempo libre		
Rho de Spearman	14. Cuando termino de trabajar siento mayor fatiga en comparación a la jornada presencial.	Coeficiente de correlación	1,000	-,404**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	102	102	
	13. Con que frecuencia se han enviado asignaciones o tareas laborales fuera del horario establecido haciendo que se afecte el tiempo libre	Coeficiente de correlación	,404**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	102	102	
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).					

Tabla 19 : Correlación caso 1

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación: en la correlación presentada en el primer caso se puede apreciar que el coeficiente tiene un valor de $-,404^{**}$, lo cual indica que existe una correlación inversamente proporcional muy significativa dado que a una mayor asignación de actividades en teletrabajo se evidencia mayor fatiga en los participantes lo cual afecta la calidad de vida desde el punto de vista de bienestar.

- **Caso 2:** Pregunta 12. Con que frecuencia las actividades domésticas interfieren en el desarrollo las tareas encargadas por su trabajo de manera virtual o viceversa. V Calidad de vida.

Pregunta 13. Con que frecuencia se han enviado asignaciones o tareas laborales fuera del horario establecido haciendo que se afecte el tiempo libre. V: Teletrabajo

Correlaciones				
			12. Con que frecuencia las actividades domésticas interfieren en el desarrollo las tareas encargadas por su trabajo de manera virtual o viceversa.	13. Con que frecuencia se han enviado asignaciones o tareas laborales fuera del horario establecido haciendo que se afecte el tiempo libre
Rho de Spearman	12. Con que frecuencia las actividades domésticas interfieren en el desarrollo de las tareas encargadas por su trabajo de manera virtual o viceversa.	Coeficiente de correlación	1,000	$-,419^{**}$
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	13. Con que frecuencia se han enviado asignaciones o tareas laborales fuera del horario establecido haciendo que se afecte el tiempo libre	Coeficiente de correlación	,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 20 : Correlación caso 2

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina
Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación: en la correlación presentada en el primer caso se puede apreciar que el coeficiente tiene un valor de $-.419^{**}$, lo cual indica que existe una correlación inversamente proporcional muy significativa dado que a una mayor asignación de actividades en teletrabajo se genera una mayor interferencia en las actividades domésticas lo cual afecta la calidad de vida desde el punto de vista del entorno familiar.

- **Caso 3:** Pregunta 5. En su empresa con qué frecuencia se efectúan reuniones de trabajo y capacitaciones sobre manejo de la tecnología y el uso de la misma para desempeñar su rol dentro de la empresa. V: Calidad de vida.

Pregunta 13. Con que frecuencia se han enviado asignaciones o tareas laborales fuera del horario establecido haciendo que se afecte el tiempo libre. V: Teletrabajo

Correlaciones				
			5. En su empresa con qué frecuencia se efectúan reuniones de trabajo y capacitaciones sobre manejo de la tecnología y el uso de la misma para desempeñar su rol dentro de la empresa	13. Con que frecuencia se han enviado asignaciones o tareas laborales fuera del horario establecido haciendo que se afecte el tiempo libre
Rho de Spearman	5. En su empresa con qué frecuencia se efectúan reuniones de trabajo y capacitaciones sobre manejo de la tecnología y el uso de la misma para desempeñar su rol dentro de la empresa	Coeficiente de correlación	1,000	-,334**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	102	102
	13. Con que frecuencia se han enviado asignaciones o tareas laborales fuera del horario establecido	Coeficiente de correlación	,334**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.

	haciendo que se afecte el tiempo libre	N	102	102
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Tabla 21 : Correlación caso 3

Elaborado por: Daniela Estefanía Parra Pulluquina

Fuente: Encuesta, IBM SPSS

Interpretación: en la correlación presentada en el primer caso se puede apreciar que el coeficiente tiene un valor de $-,334^{**}$, lo cual indica que existe una correlación inversamente proporcional muy significativa dado que a una mayor asignación de actividades en teletrabajo se presentan capacitaciones poco frecuentes que inciden en el desarrollo dentro de la empresa, lo cual afecta la calidad de vida desde el punto de estabilidad laboral.

Conclusión de la verificación de la hipótesis

Mediante la información obtenida en la correlación de variables se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula puesto a mayor cantidad de asignaciones mediante la modalidad de teletrabajo se evidencia una calidad de vida menor en los encuestados; el coeficiente de correlación muestra valores de $-,334^{**}$, $-,404^{**}$, $-,419^{**}$; dando como concluido una relación inversa muy significativa, de lo cual se puede interpretar que mientras mayor sea la asignación de carga laboral por teletrabajo menor es el nivel de calidad de vida. Por lo cual se concluye que La modalidad de teletrabajo influye inversamente en la calidad de vida en los trabajadores en la provincia de Tungurahua.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

La calidad de vida se encuentra definida por ciertos factores como: Bienestar físico, bienestar psicológico, entorno educativo o laboral, autonomía, apoyo social y nivel de autoestima; al adoptar la modalidad de teletrabajo según los datos obtenidos por el instrumento de recolección de información se puede apreciar que en la pregunta once se encuentran presentes la mayoría de dichos elementos, pero el más importante para los colaboradores el de mantener un ambiente laboral estable.

La transformación laboral suscitada por la pandemia representa grandes cambios en la calidad de vida de los trabajadores puesto que antes del año 2019 la adopción de la tecnología como parte de la vida cotidiana se presenta de manera paulatina, pero luego del traspie epidemiológico la humanidad se vio en la necesidad de modernizar la sociedad, pero, la mayoría de la sociedad no se encontraban en su totalidad preparada para un entorno laboral virtual, a su vez tampoco se contaba con los servicios y artículos necesarios para efectuar las funciones designadas, dicha información se puede evidencia en la pregunta dos y tres del cuestionario.

En base a los modelos de calidad de vida analizados de forma teórica los factores de: Soporte institucional, seguridad, integración, satisfacción, bienestar, desarrollo personal y administración del tiempo libre son necesarios para alcanzar un nivel de calidad de vida en el ambiente laboral, sin embargo, según los datos obtenidos en la encuesta aplicada al sector calzado se puede interpretar que la mayoría de participantes no evidencian dichos factores en sus empresas como se puede ratificar en la pregunta diez y a su vez muy pocas veces se efectúan reuniones de trabajo y capacitaciones sobre manejo de la tecnología y el uso de la misma para desempeñar su rol dentro de la empresa como se interpretar en la interrogante número cinco

Para acceder a un trabajo de manera virtual es necesario que se cumplan ciertos parámetros para garantizar la calidad de vida del empleado y la satisfacción del empleador, pero en el presente estudio se ha evidencia que existen falencias muy importantes como el dominio en el uso de las TIC y el manejo del tiempo como se puede evidenciar en la pregunta cuatro, y como un plus se muestra en la interrogante

seis la mayoría de los trabajadores no se encuentran en su totalidad satisfechos con los ajustes y la organización que tiene en la actualidad para trabajar desde casa, puesto que no todos son capaces de mantener un horario regular para trabajar y cumplir con las asignaciones designadas, mismas que en ocasiones interfieren con las actividades domésticas.

Mediante la información obtenida en la correlación de variables se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula puesto a mayor cantidad de asignaciones mediante la modalidad de teletrabajo se evidencia una calidad de vida menor en los encuestados; el coeficiente de correlación muestra valores de $-.334^{**}$, $-.404^{**}$, $-.419^{**}$; así se evidencia una relación inversa muy significativa, de lo cual se puede interpretar que mientras mayor sea la asignación de carga laboral por teletrabajo menor es el nivel de calidad de vida.

RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar en cada empresa un manual de buenas prácticas con la finalidad de garantizar la calidad de vida del talento humano, a pesar de que calidad de vida es subjetiva ha sido posible identificar ciertas características que presentes como: la salud, bienestar físico, psicológico, entorno laboral, apoyo social, autonomía e autoestima; si dichos factores no se mantienen presentes en la cotidianidad de los colaboradores es muy posible que su rendimiento sea menor.

Es recomendable socializar en cada empresa la importancia de la transformación laboral y hacer énfasis en la productividad ya que se puede medir como un valor agregado, y el cambio tecnológico ha llevado a la innovación en el proceso de producción de nuevas tecnologías, lo que ha tenido como resultado reducciones en la mano de obra, el procesamiento de la información y los costos de capital; En otras palabras, la nueva tecnología tiene un efecto favorable sobre los factores de producción, lo que lleva a una mejora en la productividad total en la industria manufacturera

Como recomendación es necesario que al mantener una modalidad de teletrabajo se fijen ciertos elementos que faciliten el desempeño laboral como por ejemplo precisar fechas regulares para capacitaciones constantes, o se puede también establecer un

régimen en el cual se cumplan con las horas laborales y se evite la asignación de tareas fuera dicho horario para garantizar la estabilidad personal y laboral del trabajador.

Se recomienda fomentar el uso las TIC para posibilitar el uso de herramientas, que facilitan este trabajo, así mismo, el estado debe asegurar que se produzca una transición evolutiva. Con esto, se espera que no solo durante la vigente crisis se considere útil la nueva tecnología, sino que el mundo esté preparado para enfrentar la era venidera con la tecnología con la cual no estamos tan familiarizados, pero en si es accesible a todos.

Se recomienda buscar un punto de equilibrio en el cual se garantice el rendimiento laboral y también la estabilidad a nivel personal en cada empleado que cumple sus funciones de manera virtual. Sin duda la virtualidad ha generado un gran impacto en todos los sectores productivos, pero, es indispensable manejar de forma eficientes los cambios ocasionados por la migración de la presencialidad a la virtualidad para mantener los niveles de productividad.

5.BIBLIOGRAFÍA

5.1 Referencias bibliográficas

- Atencio, G. S., & Bonilla, F. L. (2020). Key Tele-work factors that affect the win-win relation between the worker and the Costa Rican company. *Revista Nacional de Administración*, 11(1). Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000100069&script=sci_arttext
- Buitrago-Botero, D. M. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001
- Cancino, N., González, C., Gallardo, I., & Estrada, C. (2016). EVALUACIÓN DE UN MODELO DE CALIDAD DE VIDA CONSTRUIDO. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1). Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n1/es_v19n1a13.pdf
- Delfino, A. (2020). La irrupción del teletrabajo y el eterno retorno al debate sobre la regulación del tiempo de trabajo. *Temas y Debates*, 40(1). Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-984X2020000300022
- Echavarría-Ortiz, H. N. (2020). TRANSICION DE LA PRESENCIALIDAD A LA VIRTUALIDAD: TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES. *Repositorio Universidad Santo Tomas Seccional Tunja*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/31662/2020harveyecha-varria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Forero, C., & García, M. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá - Colombia. *Acta Colombiana de Psicología Repositorio Scielo*, 19(1), 12. doi:10.14718/ACP.2016.19.1.5

- Henao, J. M., García, D. M., & Gutiérrez, R. A. (2019). Cálculo de un indicador de calidad de vida básico para Bogotá por secciones censales mediante análisis factorial. *Perspectiva Geográfica*, 24(1). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-37692019000100053
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2016). Equipo Técnico de la Coordinación General Técnica de Producción Estadística. *Compendio Estadístico Digital*, 418. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/compendio-estadistico-2016/>
- Jiménez-Boraita, R., Arriscado-Alsina, D., Dalmau-Torres, J. M., & Gargallo-Ibort, E. (2020). Calidad de vida relacionada con la salud y hábitos de vida. *Revista Española de Salud Pública*, 94(1). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272020000100059
- Llàcer Iborra, P., & Santandreu Mascarell, C. (2020). *Análisis del teletrabajo como forma eficaz de trabajo y como herramienta para la conciliación familiar y laboral*. Valencia-España: Universitat Politècnica de València. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10251/149241>
- Martínez-Cárdenas, B., Cote-Rangel, Ó., Dueñas, Z., & Camacho-Ramírez, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción . *REVISTA DE DERECHO*, 48(1). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n48/0121-8697-dere-48-00007.pdf>
- Mendoza-Mestanza, G. V. (2018). IMPORTANCE OF QUALITY OF LIFE AND JOB SATISFACTION IN CURRENT WORKING CONDITIONS . *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR"*, 1(2). doi: <https://doi.org/10.46296/gt.v1i2.0004>
- Montero - Vizcaíno, Y. Y., Vizcaíno - Alonso, M. d., & Montero - Vizcaíno, Y. (2020). Factors involved in the quality of work life for nursing practice. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2). doi:ISSN 1561-3046

- Pulido-Polo, M. (2015). *Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica* (Vol. 31). Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/20167>
- Quintana-Zavala, M. O., Paravic-Klijn, T., & Sáez-Carrillo, K. (2016). PERCEIVED QUALITY OF LIFE AT WORK ACCORDING TO LEVEL OF CARE AND NURSE CATEGORY. *Revista de Ciencia y enfermería*, 12(3). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000300005>
- Robles-Espinoza, A. I., Rubio-Jurado, B., Rosa-Galván, E. V., & Nava-Zavala, +. H. (2016). Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud. *Medigraphic*, 11(3). Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/residente/rr-2016/rr163d.pdf>
- Rodriguez, O. I. (2019). Risks that affect the productivity and quality of life of workers with teleworking. *Universidad Militar Nueva Granada*, 19. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/35865>
- Rojas Cairampoma, M. (2015). *REDVET Rev. Electr.* Obtenido de Tipos de Investigación científica: Una simplificación : <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Ruiz-López, R. M., Erazo-Álvarez, J. C., Bermeo-Pazmiño, K. V., & Álvarez-Gavilanes, J. E. (2020). Teletrabajo como factor de innovación en la MIPYMES del sector de calzado. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(12). Obtenido de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/452/633>
- Ruiz-López, R. M., Erazo-Álvarez, J. C., Bermeo-Pazmiño, K. V., & Álvarez-Gavilanes, J. E. (2020). Teleworking as a factor of innovation in the MIPYMES of the footwear sector. *Universidad Católica de Cuenca*. Obtenido de <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/452/632>
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. (sexta ed.). MCGRAW-HILL. doi:ISBN: 978-1-4562-2396-0

- Sampieri, R. H. (2019). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION*. Obtenido de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Sánchez-Paredes, .: G. (2019). “Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial”. *Revista 593 Digital Publisher CEIT - catálogo Latindex 2.0*, 4(5). doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5>
- Ulloa, E. (2018). El turismo y la calidad de vida de los productores de calzado del cantón Cevallos. *Repositorio Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29058>
- Urzúa, A., & Caqueo-Urizar, A. (2016). Quality of life: A theoretical review. *Sociedad Chilena de Psicología Clínica*, 30(1). Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006
- Vaca, D. (2018). Impacto en la calidad de vida de los trabajadores de la industria de calzado y la comunidad en el Cantón Cevallos. *Repositorio Universidad Técnica de Ambato* . Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28037>

5.2 ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS



Objetivo: Recolectar información acerca de los cambios de la calidad a partir de la modalidad del teletrabajo del sector calzado en la provincia de Tungurahua.

Instrucción:

- Marque con una (x) la respuesta que considere correcta.

1. **Durante la etapa de confinamiento usted laboró mediante la modalidad de teletrabajo**

Si		No	
----	--	----	--

2. **Considera que se encuentra totalmente preparado para una modalidad de trabajo virtual; es decir presenta total dominio sobre plataformas virtuales necesarias para desempeñar sus labores.**

Siempre	
Casi Siempre	
A veces	
Casi Nunca	
Nunca	

3. **Con cuales de los siguientes servicios o artículos cuenta en su domicilio de manera fija.**

Computador laptop	o	
----------------------	---	--

Internet conexión fija	
Celular inteligente	
Área destinada para el trabajo	

- 4. Cual o cuales de los siguientes factores considera usted que son necesarios para laborar de manera virtual.**

Dominio en el uso de las TIC	
Manejo del tiempo	
Autonomía	
Operaciones vía internet	
Adopción en el uso de TIC	

- 5. En su empresa con qué frecuencia se efectúan reuniones de trabajo y capacitaciones sobre manejo de la tecnología y el uso de la misma para desempeñar su rol dentro de la empresa.**

Todos Los Días	
Casi Todos Los Días	
Ocasionalmente	
Casi Nunca	
Nunca	

- 6. ¿Qué tan satisfecho esta con los ajustes y la organización que tiene actualmente para trabajar desde casa?**

Extremadamente Satisfecho	
Muy Satisfecho	
Moderadamente Satisfecho	
Poco Satisfecho	
No Satisfecho	

- 7. ¿Qué tan seguido mantienes un horario regular para trabajar desde casa?**

Todos Los Días	
Casi Todos Los Días	
Ocasionalmente	
Casi Nunca	
Nunca	

8. ¿Considera usted que es más productivo cuando trabaja desde casa?

Siempre	
Casi Siempre	
A veces	
Casi Nunca	
Nunca	

9. ¿Consideras que puedes trabajar adecuadamente sin supervisión?

Siempre	
Casi Siempre	
A veces	
Casi Nunca	
Nunca	

10. Desde que se adoptó la modalidad de teletrabajo que parámetros ha evidenciado en su entorno laboral. (Seleccione todos los que se encuentran presentes en su ambiente de teletrabajo)

Soporte institucional	
Seguridad y estabilidad laboral	
Satisfacción en el desarrollo de tareas	
Desarrollo y crecimiento personal	

Administración del tiempo libre	
---------------------------------	--

11. Seleccione los elementos que para usted representan calidad de vida

Bienestar físico	
Bienestar psicológico	
Entorno laboral estable	
Apoyo social	
Nivel de autoestima	

12. Con que frecuencia las actividades domésticas interfieren en el desarrollo las tareas encargadas por su trabajo de manera virtual o viceversa.

Todos Los Días	
Casi Todos Los Días	
Ocasionalmente	
Casi Nunca	
Nunca	

13. Con que frecuencia se han enviado asignaciones o tareas laborales fuera del horario establecido haciendo que se afecte el tiempo libre.

Todos Los Días	
Casi Todos Los Días	
Ocasionalmente	
Casi Nunca	
Nunca	

14. Cuando termino de trabajar siento mayor fatiga en comparación a la jornada presencial.

Siempre	
Casi Siempre	
A veces	
Casi Nunca	

Nunca	
-------	--

15. Frecuentemente ocupas tu tiempo libre en algún pasatiempo o actividad de interés personal

Siempre	
Casi Siempre	
A veces	
Casi Nunca	
Nunca	

¡Gracias por su colaboración!