



FACULTAD DE PSICOLOGÍA
División de Estudios Profesionales

**EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD
DE VIDA A PARTIR DE LA PANDEMIA POR EL SARS-
COV-2**

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADAS EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A:

JAQUELINE ANDREA ALAVEZ PEREZ
ERIKA VICTORIA GUTIÉRREZ HERMENEGILDO

DIRECTORA DE TESIS: DRA. LILIA JOYA LAUREANO
REVISORA: DRA. JUANA PATLÁN PÉREZ
SINODALES: DRA. ANGÉLICA JUÁREZ LOYA
MTRA. ISaura LÓPEZ SEGURA
MTRA. MARÍA DEL CARMEN RAMIREZ CAMACHO





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Índice

Resumen.....	7
Abstract.....	8
Introducción.....	9
1. Marco teórico.....	11
1.1 Pandemia por SARS-CoV-2.....	11
1.2 SARS-CoV-2 en México.....	14
1.3 Impacto económico.....	16
1.4 Impacto al empleo.....	18
1.5 El Teletrabajo.....	23
1.6 Antecedentes de investigación del teletrabajo.....	26
1.7 Acciones preventivas ante los riesgos psicosociales en el teletrabajo.....	28
1.8 Calidad de vida.....	30
1.9 Calidad de vida en el trabajo.....	31
1.10 El teletrabajo y la calidad de vida.....	35
1.11 Relación de la calidad de vida con la psicología.....	37
2. Método.....	39
2.1 Planteamiento del problema de la investigación.....	39
2.2 Preguntas de investigación.....	39
2.3 Justificación.....	39
2.4 Objetivos.....	40
2.5 Hipótesis.....	41
2.6 Definición conceptual de variables.....	42
2.7 Definición operacional.....	44
2.8 Tipo de investigación.....	44
2.9 Tipo de diseño.....	45
2.10 Población objetivo.....	46
2.11 Muestreo.....	46
2.12 Instrumento.....	47
2.13 Procedimiento.....	50
3. Resultados.....	53

3.1 Validez Interjueces del banco de reactivos de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables Sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019).....	53
3.2 Confiabilidad de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables Sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019).....	58
3.3 Análisis descriptivo y correlaciones de los factores.....	60
3.4 Análisis de los resultados por nivel de calidad de vida.....	68
3.5 Relación entre los niveles de calidad de vida por factor y las características sociodemográficas.....	76
3.5.1 Resultados de la prueba Ji cuadrada.....	76
3.6 Diferencia entre grupos: factores de calidad de vida y características sociodemográficas.....	81
3.6.1 Resultados de la prueba de T de student.....	81
3.6.2 Resultados de la prueba de ANOVA.....	87
4. Discusión y conclusiones.....	91
4.1 Discusión.....	91
4.2 Conclusiones.....	94
4.3 Limitaciones.....	97
5. Referencias.....	98
6. Anexos.....	106
6.1 Anexos 1.....	106
6.2 Anexos 2.....	108
6.3 Anexos 3.....	122

Índice de tablas

Tabla 1. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo.....	25
Tabla 2. Características sociodemográficas de la muestra	46
Tabla 3. Número de reactivos positivos, negativos y neutros por factor.....	49
Tabla 4. Resultados de acuerdo y desacuerdo del análisis de validez interjueces para los ítems de escala tipo Likert.....	54
Tabla 5. Resultados de acuerdo y desacuerdo del análisis de validez interjueces para los ítems de escala tipo situacional.....	56
Tabla 6. Resultados de acuerdo y desacuerdo del análisis de validez interjueces para los ítems de escala tipo diferencial semántico.....	57
Tabla 7. Confiabilidad de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019).....	58
Tabla 8. Medidas de tendencia central de los factores F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo.....	62
Tabla 9. Correlaciones de Pearson entre los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables Sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019).....	63
Tabla 10. Correlaciones de Spearman entre los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019).....	68
Tabla 11. Ji cuadrada de jornada laboral con F5. Medio.....	76
Tabla 12. Ji cuadrada de jornada laboral con F3. Grado de independencia.....	77
Tabla 13. Ji cuadrada de jornada laboral con F6. Espiritualidad.....	78
Tabla 14. Ji cuadrada de estado civil con F5. Medio.....	79

Tabla 15. Ji cuadrada de estado civil con F6. Espiritualidad.....	80
Tabla 16. Ji cuadrada de escolaridad con F6. Espiritualidad.....	81
Tabla 17. T de student sexo con los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables Sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019).....	83
Tabla 18. T de student estado civil con los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables Sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019).....	84
Tabla 19. T de student tipo de puesto con los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables Sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019).....	85
Tabla 20. T de student jornada laboral con los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables Sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019).....	87
Tabla 21. ANOVA de escolaridad con los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables Sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019).....	88

Índice de figuras

Figura 1. Propagación del SARS-CoV-2 en México.....	15
Figura 2. Última actualización de SARS-CoV-2 en México, 7 de febrero de 2021.....	16
Figura 3. Histograma comparado con la curva normal de F1. Ámbito físico.....	64
Figura 4. Histograma comparado con la curva normal de F2. Ámbito psicológico.....	65
Figura 5. Histograma comparado con la curva normal de F3. Grado de independencia.....	65
Figura 6. Histograma comparado con la curva normal de F4. Relaciones sociales.....	66
Figura 7. Histograma comparado con la curva normal de F5. Medio.....	66
Figura 8. Histograma comparado con la curva normal de F6. Espiritualidad.....	67
Figura 9. Histograma comparado con la curva normal de F7. Trabajo.....	67
Figura 10. Nivel de calidad de vida en el F1.Ámbito Físico.....	69
Figura 11. Nivel de calidad de vida en el F2.Ámbito Psicológico.....	70
Figura 12. Nivel de calidad de vida en el F3.Grado de Independencia.....	71
Figura 13. Nivel de calidad de vida en el F4. Relaciones Sociales.....	72
Figura 14. Nivel de calidad de vida en el F5. Medio.....	73
Figura 15. Nivel de calidad de vida en el F6. Espiritualidad.....	74
Figura 16. Nivel de calidad de vida en el F7.Trabajo.....	75

Resumen

El presente trabajo, busca medir la calidad de vida en trabajadores en la modalidad de teletrabajo para determinar los niveles de calidad de vida y su relación con las variables sociodemográficas en una población de trabajadores mexicanos, quienes por el actual contexto mundial desencadenado por la pandemia por SARS CoV-2 se han adherido a este modelo laboral (teletrabajo) por un mínimo de 6 meses. Se desarrollan aspectos de la pandemia por SARS CoV-2, sus implicaciones y el impacto económico y laboral que trae consigo a México, el teletrabajo y sus antecedentes de investigación, así como la calidad de vida, calidad de vida en el trabajo y la relación existente entre estos. Para esto, se hizo uso de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables Sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), la cual consta de 7 factores: F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo, la cual fue aplicada a una muestra de 47 participantes. Tras los análisis estadísticos, se obtuvo, que la muestra presenta niveles de calidad de vida altos a pesar de los cambios que ha traído consigo esta nueva modalidad de trabajo (teletrabajo).

Palabras clave: SARS CoV- 2, teletrabajo, calidad de vida, trabajadores, COVID 19.

Abstract

This work seeks to measure the quality of life in workers in the teleworking modality to determine the levels of quality of life and its relationship with the sociodemographic variables in a population of Mexican workers, who due to the current global context triggered by the SARS pandemic CoV-2 have adhered to this work model (Teleworking) for a minimum of 6 months. Aspects of the SARS CoV-2 pandemic are developed, its implications and the economic and labor impact that it brings to Mexico, teleworking and its research background, as well as the quality of life, quality of life at work and the relationship existing between these. For this, the "Mexican Quality of Life Scale and its relationship with Sociodemographic variables in Mexican workers" (Cruz, 2019) was used, which consists of 7 factors: F1. Physical scope, F2. Psychological domain, F3. Degree of independence, F4 Social relations, F5. Medium, F6. Spirituality and F7. Work, which was applied to a sample of 47 participants. After statistical analyzes, it was obtained that the sample presents high levels of quality of life despite the changes that this new work modality (teleworking) has brought with it.

Keywords: SARS CoV- 2, teleworking, quality of life, workers, COVID 19.

Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo medir la calidad de vida en trabajadores en la modalidad de teletrabajo para determinar los niveles de calidad de vida y su relación con las variables sociodemográficas. Ambos conceptos son de suma importancia, debido al contexto que se está viviendo actualmente por la pandemia del SARS CoV-2 (COVID 19) se han presentado una serie de implicaciones a la sociedad, desde el aspecto emocional hasta el económico, viéndose afectadas las empresas, ya que para salvaguardar la vida y salud de las personas se ha establecido la jornada de sana distancia y el aislamiento social, debido a esto las grandes, medianas y pequeñas empresas se han visto en la necesidad de implementar nuevas formas de trabajo, tales como el teletrabajo, el cual es un término que se conoce desde ya mucho tiempo atrás. Sin embargo, debido a la pandemia mundial se ha vuelto parte fundamental del funcionamiento y productividad del sector económico, esta nueva forma de trabajo que repercute directamente en el estilo y calidad de vida de los trabajadores, es por esto que es de suma importancia estudiar la relación que existe entre estos, para así además de cuidar la salud física de los colaboradores, también se cuide su salud mental, se les logre mantener motivados y por ende, lograr efectividad y productividad para las organizaciones.

Una de las principales razones para realizar esta investigación es que, ante la impredecible situación que se vive hoy en día, las personas deben mantenerse sanas y salvaguardar su salud mental y física, ya que, como menciona Martínez-Taboas (2020), las pandemias tienen la característica de crear un disloque masivo y generalizado en múltiples niveles y ámbitos, tanto personales como sociales; se sabe que las pandemias suelen relacionarse con confusión, temores, incertidumbre y la probabilidad de muertes en seres queridos o uno mismo. Asimismo, se relacionan con innumerables estresores sociales tales como hacer ajustes en las rutinas, separación de amigos y familiares, pérdida de empleos y aislamiento social. El surgimiento del COVID-19 hacia finales del 2019 ha traído consigo

muchos de esos estresores, es por esto que el autocuidado forma un papel fundamental en este trabajo.

Tomando en cuenta que el autocuidado son todos aquellos comportamientos enfocados a la promoción, prevención y tratamiento de la propia salud física y mental. Estas conductas de autocuidado pueden disminuir los efectos adversos ante situaciones de estrés psicológico o malestar en general. El autocuidado incide en aspectos como la calidad de vida, la manifestación de afectos positivos, el desempeño profesional y personal.

Existen diversos factores que determinan la ejecución de conductas de autocuidado en las personas. Entre estos factores es primordial resaltar la influencia de las valoraciones cognitivas que un individuo genera frente a eventos específicos, ya que este aspecto cognitivo incide en la generación o inhibición de comportamientos para gestionar las demandas que se emanan de los entornos sociales o laborales en los cuales la persona se desenvuelve (Valdés, et, al., 2020).

En esta investigación se presenta en el subtema 1.1 “Pandemia por SARS-CoV-2.”, en el cual se aborda la historia, surgimiento y características principales de la pandemia por SARS CoV-2. En el segundo subtema 1.2 “SARS-CoV-2 en México” se compila información sobre la llegada del virus a México, así como cifras estadísticas de los casos activos, ocupación hospitalaria general, ocupación hospitalaria con ventilador, defunciones, etc. En cuanto al tercer subtema 1.3 “Impacto Económico” se plantean las implicaciones de carácter económico que ha traído consigo la emergencia sanitaria por SARS CoV- 2, respecto al subtema 1.4 “Impacto al Empleo” se destacan las cifras estadísticas de la pérdida de empleo y población económicamente activa en el país. El subtema 1.5 “El teletrabajo” expone características generales de esta modalidad de trabajo, sus ventajas e inconvenientes, así como los términos empleados para denominarlo. Finalmente, el subtema 1.6 “El Teletrabajo y la Calidad de Vida” se aborda la relación entre estas variables, siendo este el fin del presente proyecto.

1. Marco Teórico

1.1 Pandemia por SARS-CoV-2

A lo largo de la historia de la humanidad las grandes pandemias han representado importantes y terribles pérdidas para los humanos y el desarrollo de la sociedad. Desde tiempos inmemoriales, antes de nuestra era y en la antigüedad fueron conocidas como peste, producidas por diferentes infecciones de causa bacteriana o viral, con expansión por continentes y múltiples países. Su aparición provocaba estelas de desolación y mortandad a través de los siglos y hasta nuestros días, con la actual pandemia producida por el virus de SARS-CoV-2, causante de la pandemia nombrada por la Organización Mundial de la Salud como COVID-19.

El término pandemia significa epidemia que se extiende a muchos países y ataca a muchos individuos en una región, mientras que la epidemia se refiere a la enfermedad que afecta a un gran número de personas o animales en un mismo lugar en un período determinado.

En el contexto histórico-social a través de distintas épocas, las pandemias han desencadenado eventos relevantes, entre los cuales se destacan su distribución global, en todas las latitudes, rápida propagación, recelo en la población ante el temor de contagiosidad, elevadas pérdidas de vidas humanas y desolación social. Desde el punto de vista sanitario, las pandemias pueden provocar colapso en los sistemas de salud, carencia de recursos humanos, de tecnologías y de procedimientos para el diagnóstico rápido de la enfermedad en cuestión. Pero lo más importante en todas las épocas, ha sido la conservación de la vida humana a través del desempeño de parte de las administraciones, médicos y gobiernos de las naciones, como de la propia organización para la atención de la salud pública, es por esto la importancia de actuar de forma responsable y pertinente ante la presencia de la pandemia actual generada por el virus SARS- CoV- 2 (Castañeda y Ramos, 2020).

Los coronavirus (CoV) son una amplia familia de virus que pueden causar diversas afecciones, ya sea un resfriado común o hasta enfermedades más graves, como ocurre con el

coronavirus causante del síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV) y el que ocasiona el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS-CoV), siendo un nuevo coronavirus es una nueva cepa de coronavirus que no se había encontrado antes en el ser humano. Los coronavirus se pueden contagiar de los animales a las personas (transmisión zoonótica). De acuerdo con estudios exhaustivos al respecto, se sabe que el SRAS-CoV se transmitió de la civeta al ser humano y que se ha producido transmisión del MERS-CoV del dromedario al ser humano. Además, se sabe que hay otros coronavirus circulando entre animales, que todavía no han infectado al ser humano.

Esas infecciones suelen causar fiebre y síntomas respiratorios (tos y disnea o dificultad para respirar). En los casos más graves, pueden causar neumonía, síndrome respiratorio agudo severo, insuficiencia renal e, incluso, la muerte. Existen una serie de recomendaciones habituales para no propagar la infección y salvaguardar la vida de las personas, tales como la buena higiene de manos y respiratoria (cubrirse la boca y la nariz al toser y estornudar) y la cocción completa de la carne y los huevos. Asimismo, se debe evitar el contacto estrecho con cualquier persona que presente signos de afección respiratoria, como tos o estornudos, o bien que se encuentre infectado por el virus (OMS, 2020).

La actual pandemia por la enfermedad del coronavirus (COVID-19) fue originada en Wuhan, provincia de Hubei de la República Popular China y se ha extendido a muchos países. El 30 de enero de 2020, el Comité de Emergencia de la Organización Mundial de la Salud (OMS) catalogó a este brote como una emergencia de salud global basada en las crecientes tasas de notificación de casos en China y otros países. Según el informe de situación 65 de la OMS del 25 de marzo de 2020, en el mundo se han reportado 414 179 casos confirmados y 18 440 muertes.

Debido a la alta contagiosidad del virus y al número creciente de casos confirmados y muertes en el mundo, las emociones y los pensamientos negativos se extienden amenazando la

salud mental de la población. Según la experiencia de epidemias y pandemias pasadas, se conoce que los pacientes y el personal de salud pueden padecer situaciones de miedo a la muerte y presentar sentimientos de soledad, tristeza e irritabilidad.

Inicialmente el brote del SARS-CoV-2 en China causó alarma y estrés en la población general. El miedo a la enfermedad se podría explicar por la novedad e incertidumbre que genera. El creciente número de pacientes y casos sospechosos suscitaron la preocupación del público por infectarse. El miedo se exacerbó por los mitos y por la desinformación en las redes sociales y medios de comunicación, a menudo caracterizados por noticias erróneas o confusas y por la mala comprensión de los mensajes relacionados al cuidado de la salud. Luego de la declaración de emergencia en China, un estudio reveló un incremento de las emociones negativas (ansiedad, depresión e indignación) y una disminución de las emociones positivas (felicidad y satisfacción). Esto generó un comportamiento errático entre las personas, lo cual es un fenómeno común, ya que existe mucha especulación sobre el modo y la velocidad de transmisión de la enfermedad, actualmente, sin un tratamiento definitivo (Huarcaya, 2020).

La OMS, llamó a esta enfermedad «COVID-19» (Coronavirus Disease 2019) el 11 de febrero de 2020 por el tipo de virus y el año de aparición del mismo. Esta infección es principalmente transmitida de humano a humano por contacto mediante gotas de Flugge (secreciones respiratorias) y en ocasiones también por aerosoles. A pesar de ser un virus envuelto, lo que lo hace relativamente inestable, puede permanecer en superficies de plástico o metal de 24 hasta 72 horas. Su índice de contagio es alto, lo que hace que una persona infectada puede contagiar de dos a cinco personas, por lo cual se explica su crecimiento exponencial. Así mismo, se cuenta con un periodo de incubación el cual consta de uno a 14 días con una media de cinco a seis días.

Desde los primeros casos reportados en Wuhan, China, la expansión local y mundial llegó rápidamente a niveles alarmantes. Para el 11 de enero de 2020 ya había cobrado la primera

víctima mortal y un mes después, el 11 de febrero, el Centro de Control y Prevención de Enfermedades de China tenía 72,314 casos confirmados reportados. El 30 de enero de 2020, la OMS declaró al COVID-19 como “emergencia de salud pública de alcance internacional”, y el 11 de marzo con 37,364 casos reportados fuera de China, se catalogó oficialmente como pandemia (Escudero et al., 2020).

1.2 SARS-CoV-2 en México

El primer caso detectado en nuestro país ocurrió el 27 de febrero de 2020 en el Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias, en la Ciudad de México, en un paciente con antecedente de haber viajado a Italia; el primer fallecimiento ocurrió el día 18 de marzo. El 24 de marzo, con 475 casos confirmados, se decretó la Fase 2 de «contingencia sanitaria», implementando medidas más estrictas de distanciamiento social, confinamiento y restricción laboral. La propagación de la enfermedad ha abarcado hasta ahora a todos los estados de la República, con el mayor índice de casos en Ciudad de México, Baja California y Sinaloa. (Escudero et al., 2020), lo anterior se ilustra en la Figura 1.

Figura 1

Propagación del SARS-CoV-2 en México



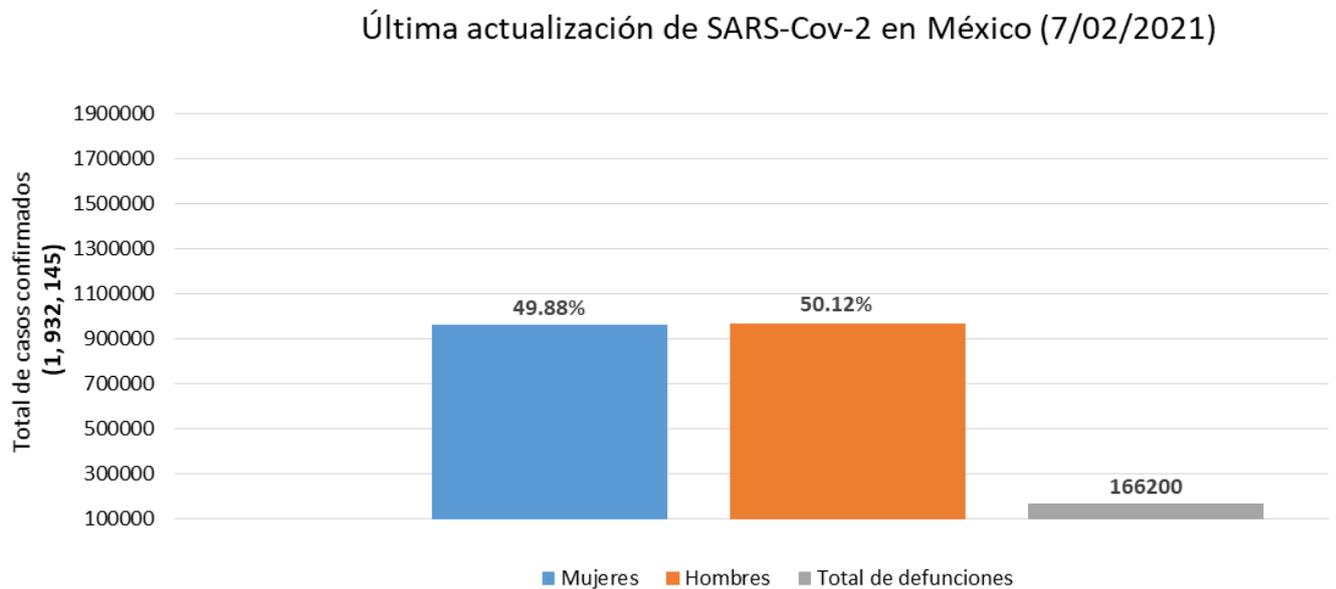
Fuente: Escudero, X., Guarner, J., Galindo-Fraga, A., Escudero-Salamanca, M., Alcocer-Gamba, M. A., & Del-Río, C. (2020). La pandemia del coronavirus SARS-CoV-2 (COVID - 19): situación actual e implicaciones para México. *Cardiovasc Metab Sci*, 90 (supl), p. 7 – 14. <http://www.scielo.org.mx/pdf/acm/v90s1/1405-9940-ACM-90-Supl-7.pdf>

La última actualización al seguimiento de COVID 19 en la Ciudad de México pR efectos de este trabajo, fue realizada el 7 de febrero del 2021 arroja un 74% de ocupación hospitalaria, 4,511 camas generales ocupadas, 1,680 camas ocupadas con ventilador, 19% de positividad, 27, 291 casos activos y 1, 604, 189 pruebas realizadas por el gobierno de la CDMX

(SEDESA, 2021). A nivel nacional la última actualización al seguimiento de COVID 19 arroja 1, 932, 145 casos confirmados, 166,200 defunciones confirmadas, de los cuales el 49.88% son mujeres y el 50.12% hombres (CONACYT, 2021), lo anterior se ilustra en la Figura 2.

Figura 2

Última actualización de SARS-CoV-2 en México, 7 de febrero de 2021.



Fuente: Escudero, X., Guarner, J., Galindo-Fraga, A., Escudero-Salamanca, M., Alcocer-Gamba, M. A., & Del-Río, C. (2020). La pandemia del coronavirus SARS-CoV-2 (COVID -19): situación actual e implicaciones para México. *Cardiovasc Metab Sci*, 90 (supl), p. 7 – 14. <http://www.scielo.org.mx/pdf/acm/v90s1/1405-9940-ACM-90-Supl-7.pdf>

1.3 Impacto Económico

El Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República (2020), menciona que la pandemia de COVID-19 está impactando de forma negativa a la economía global y parece que sus efectos se mantendrán un tiempo incierto. Representa una emergencia para la salud pública e implica un choque económico tanto de oferta como de demanda; es decir, que está afectando tanto a productores como a consumidores. Si bien las políticas para contener la expansión de la

pandemia como cuarentenas y cierres temporales son necesarias, ocasionan la reducción del comercio internacional, interrupciones en las cadenas de suministro, menor productividad, contracción de la actividad económica, menor inversión, cierre de negocios y pérdida de empleos. Como Rogoff (2020, como se citó en Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, 2020) menciona, esta crisis se presenta en un entorno en el que ya se venían observando fricciones comerciales, bajo crecimiento y una deuda abultada en la mayoría de las economías. Ante ello, los gobiernos de distintos países se han preocupado por poner en marcha acciones tanto para mitigar el efecto del virus en la salud, como en las actividades productivas, económicas, el empleo y los estándares de vida de la población.

En cuanto a la política monetaria, varios Bancos Centrales han reducido su tasa de interés de referencia, con la intención de mejorar las condiciones de financiamiento y liquidez. En tanto que, en materia de política fiscal, algunos gobiernos han anunciado reducciones y condonaciones de impuestos, han elevado los beneficios por desempleo de forma temporal y han incrementado el gasto público para fortalecer sus sistemas de salud. Otras medidas propuestas incluyen transferencias directas en efectivo y subsidios al salario (Gopinath, 2020). En el caso de México, el Banco de México (Banxico, 2020) ha reducido su tasa de interés, ha implementado subastas de dólares para brindar liquidez al mercado y se ha anunciado que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) está diseñando un plan de apoyo fiscal. Asimismo, la Cámara de Diputados aprobó una reforma que posibilitará la emisión de deuda en caso de contingencias como la actual hasta por 1% del Producto Interno Bruto.

El Banco Mundial (BM) junto con el Fondo Monetario Internacional (FMI) han expresado que están ampliamente comprometidos con brindar apoyo a sus países miembros para hacer frente al impacto sanitario y económico del COVID-19. El BM cuenta con mecanismos para ayudar a los países que enfrentan problemas de salud pública con hasta 12 mil millones de dólares. Por su parte, el FMI ha asegurado que cuenta con mecanismos de

financiamiento de emergencia de rápido desembolso; donde los países de bajos ingresos podrían acceder hasta 10 mil millones y los países emergentes hasta por 40 mil millones de dólares (World Bank, 2020 y FMI, 2020). La emergencia por el COVID-19 ha recordado al mundo que debe estar preparado para la crisis, riesgos de salud y ambientales; y que el gasto público en Investigación y Desarrollo y en el fortalecimiento de los sistemas de salud juega un papel muy importante en la atención de estos problemas (Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, 2020).

1.4 Impacto al Empleo

Los primeros datos de la pérdida de empleos han sido sorprendentes en todo el mundo. La última actualización realizada por el INEGI el 17 de noviembre del 2020, dio como resultado los siguientes datos:

- Una disminución de 3.6 millones de personas en la Población Económicamente Activa (PEA), al pasar de 57.3 millones a 53.8 millones.
- La población ocupada fue de 51 millones de personas, reportando una disminución de 4.2 millones.
- Los ocupados en actividades terciarias descendieron 3 millones, siendo el impacto mayor en el sector de restaurantes y servicios de alojamiento; y en el sector comercio con una reducción de 1.1 millones cada uno.
- Disminuyeron los ocupados en jornadas de más de 48 horas en 3 millones y los ocupados en micro negocios en 2.2 millones.
- La población subocupada aumentó en 4.4 millones, al pasar de 4.3 millones a 8.7 millones.

- La tasa de desocupación aumentó 1.4 puntos porcentuales al pasar de 3.7% a 5.1% a nivel nacional. Para el conjunto de las principales 39 ciudades del país la tasa se ubicó en un 6.4 por ciento.
- Guerrero con 78.5%, seguido de Oaxaca con 76.6% y Chiapas con 74.3% reportaron las tasas más altas de informalidad laboral; en cambio, Nuevo León con 35.4%, Chihuahua con 36.6% y Coahuila de Zaragoza con 36.9% registraron las tasas más bajas durante el tercer trimestre de 2020.
- Las ciudades con mayor tasa de subutilización de la fuerza de trabajo fueron Coatzacoalcos con 50.1% y Ciudad del Carmen con 48.3%, frente a las ciudades de Toluca con 19.4% y Aguascalientes con 20.7%, que reportaron las tasas más bajas en el periodo.

En el periodo de julio a septiembre de 2020, la población ocupada resultó en 51 millones de personas, cifra inferior en 4.2 millones de personas comparada con la del tercer trimestre de 2019. La población ocupada de hombres fue de 31.8 millones, cifra menor en 1.9 millones y la población ocupada de mujeres fue de 19.2 millones, 2.3 millones menos en el mismo lapso. En cuanto a las personas ocupadas que tienen la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual les demanda, pasaron de 4.3 millones en el tercer trimestre de 2019 a 8.7 millones en el mismo periodo de 2020, con un aumento de 4.4 millones de personas (INEGI, 2020).

Derivado del costo económico de contener y mitigar, que tiene como principal estrategia el distanciamiento social y la reclusión como medidas para disminuir el contagio, es difícil que las sociedades puedan asumirlas. Primero, porque el trabajo es la principal actividad humana de la que obtenemos recursos para poder vivir, y segundo porque hay otros factores institucionales que lo impiden. En términos generales, la idea de contener y mitigar a través del

distanciamiento social y de la suspensión de actividades “no esenciales”, está fundamentada en la idea de salvar vidas, además de la incapacidad de los sistemas de salud para atender con holgura a todos los posibles enfermos en caso de que colapse el sistema de salud. Sin estas medidas, la crisis sanitaria conlleva graves casos de desatención humanitaria. Ante esto, los estados han decidido combatir esta pandemia con prácticamente las mismas recomendaciones que hubo durante la fiebre española (influenza) de 1918: lavarse las manos, cubrirse la boca, no atender grandes conglomeraciones, saludar de manera “higiénica” (sin besos ni abrazos), estornudar y toser sobre un pañuelo, no escupir en el suelo, y recluirse (Velázquez, 2020).

A nivel mundial la pandemia por COVID-19 ha provocado el incremento sustancial del desempleo y subempleo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020 como se citó en Martínez, 2020) en el ámbito del desempleo distingue tres posibles estimaciones:

- a) Caso de baja incidencia, por el que el ritmo de aumento del PIB disminuye alrededor del 2%; que daría lugar a 5,3 millones de desempleados más en todo el mundo, valor que podría oscilar entre 3,5 y 7 millones.
- b) Caso de incidencia media, por el que el ritmo de aumento del PIB disminuye alrededor del 4%; que daría lugar a 13 millones de desempleados más en todo el mundo (7,4 millones en los países de elevados ingresos), valor que podría oscilar entre 7,7 y 18,3 millones.
- c) Caso de incidencia elevada, por el que el ritmo de aumento del PIB disminuye alrededor del 8%; que daría lugar a 24,7 millones de desempleados más en todo el mundo, valor que podría oscilar entre 13 y 36 millones.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2020 como se citó en Martínez, 2020) reportó que, en abril del año 2020, doce millones de personas se encontraban desempleadas, de las cuales, 8.1 millones pertenecían a micro-negocios. La tasa de desocupación aumentó 1.7 puntos porcentuales al pasar de 2.9% en marzo de 2020 a 4.7% en

el mes de abril de este año. De acuerdo con las cifras anteriores, 2.1 millones de mexicanos carecían de empleo en abril de 2020 y 1.7 millones de personas se encontraban en esta situación en el mes anterior.

En mayo el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (2020 como se citó en Martínez, 2020) reportó la pérdida de 344,526 empleos formales que aunados a los 130,593 empleos perdidos en marzo y a los 555,247 empleos que se perdieron en abril suman más de un millón de empleos perdidos, cifra que es tres veces mayor a los 342,000 empleos formales que se crearon y registraron en 2019 en el IMSS; y es que el desempleo se agrava ante la falta de condiciones que permitan a las empresas generar empleos y trabajar de forma segura. En marzo el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (2020 como se citó en Martínez, 2020), la actividad industrial registró un decremento anual de -4.9%, derivado de la caída del -7 % en el sector de la construcción y -6.4 % en la industria manufacturera. La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) (2020 como se citó en Martínez, 2020), cuyas empresas integrantes ocupan el 50% de los veinte millones de trabajadores asegurados en el IMSS, advirtió que cinco de cada diez empresas cerrarán de manera definitiva, seis de cada diez han registrado un fuerte deterioro en sus ventas; el 52% redujo su personal. En el sector comercio se estimaron pérdidas por cien mil millones de pesos, más de treinta mil restaurantes cerraron y para aquellos que retornen su actividad, las medidas sanitarias de la Nueva Normalidad, los obligarán a operar al 30% de su capacidad. Incluso para el mes de mayo de 2020 se contabilizó el cierre de más de tres mil empresas de la construcción y el 90% de la industria manufacturera. La Cámara Nacional de Aerotransportes (CANAERO) (2020 como se citó en Martínez,2020), reportó que el 90% de la flota aérea estuvo en tierra por más de dos meses y calculó que las aerolíneas mexicanas perderán al menos treinta mil millones de pesos. Asimismo, de acuerdo con la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción,

tres mil constructoras pequeñas y medianas dejarán de trabajar (CMIC) (2020 como se citó en Martínez, 2020).

Un sector muy importante para el desarrollo económico del país son las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) que absorben una porción importante de la PEA, contribuyen significativamente al PIB y tienen un importante impacto en la creación y generación de empleos. De acuerdo con la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF, 2020 como se citó en Martínez, 2020), las MiPyMEs generan 72% del empleo y 52% del PIB de nuestro país. Hasta antes de que se decreta la pandemia por COVID-19, en México, 4.1 millones de las microempresas existentes aportan el 41.8% del empleo total; contando con 174,800 pequeñas empresas que representan el 15.3% de empleabilidad en nuestro país; mientras que las medianas ascendían a 34,960 y generan 15.9% del empleo.

Según Cedujo (2020, como se citó en Martínez, 2020) aproximadamente el 16% de las familias mexicanas perciben al menos el 50% de sus ingresos de empleos prestados por grupos en situación vulnerable como los trabajadores informales, migrantes, domésticos, niños y adolescentes con fuentes de ingreso poco estables.

En México existen más de cuatro millones de micro, pequeñas y medianas empresas en todo tipo de giro y actividad empresarial, actualmente están pasando por una situación muy complicada como es el virus covid-19, debido a que para que las personas estén saludables y no se contagien, deben estar aisladas en su hogar, sin salir más que para realizar actividades necesarias como puede ser una actividad de súper o algún tipo de servicio; por lo cual todos los negocios, excepto los abarrotes, supermercados, farmacias, negocios de venta de comida, se encuentran cerrados, exceptuando oficinas de gobierno y empresas que realicen servicios indispensables como los bancos, los servicios básicos como luz, agua, teléfono, telefonía celular, transportes, empresas de sector secundario dedicadas a la transformación de los

alimentos, productores de alimentos del sector primario, además, aunque se encuentran trabajando han disminuido el personal, rotándolo en guardias, debido a que se tiene que guardar medidas de seguridad como higiene y distancia entre los trabajadores, así como salvaguardar sus vidas seguridad y a la población vulnerable que se encuentra dentro del personal, esta situación afecta no solamente a las micro, medianas y pequeñas empresas, sino también a los grandes corporativos. Como resultado todas las empresas deberán de cambiar su modelo de negocio o reinventarse, replantear su estrategia, ser proactivas y sobre todo resilientes ante dicha situación, para así trabajar de la mejor forma posible y ser productivos.

Las organizaciones a nivel mundial están condicionadas con la forma de operar y gestionar factores políticos, sociales, económicos, de tipo legal, ambiental y tecnológico, así como el ámbito cultural y su entorno, por lo cual, su éxito o fracaso muchas veces dependerá de la forma en que lleven a cabo estrategias para permanecer de forma potencial en el mercado (García-Muñoz, Pérez y Navarrete, 2020).

1.5 El Teletrabajo

En países de habla hispana, el término más utilizado para designar esta modalidad de trabajo es Teletrabajo, mientras que en regiones como Europa y Estados Unidos se conocen términos como Telework o Telecommuting, otra forma de llamarlo es Home Office, Trabajo a Domicilio, Trabajo en Línea, Tele desplazamiento, Workshifting, e-work, Virtual Work, etc. (Reyes, 2018).

Dentro de las tendencias actuales de reestructuración organizacional, surge el concepto de flexibilización laboral, el cual ha provocado importantes transformaciones tanto a nivel social, como jurídico y económico, ya que implica formas diversas de vinculación laboral, extensión o disminución de jornadas de trabajo y nuevas modalidades para la ejecución del trabajo, entre otros. Mediante la flexibilización laboral, se busca la forma de brindar nuevas

oportunidades laborales, reducir costos, disminuir tiempos de desplazamiento y, por supuesto, aumentar la productividad en las organizaciones. Una de estas modalidades, la cual cada vez cuenta con más variantes, es la relacionada con lo que ha sido denominado “teletrabajo” o “trabajo en casa”. Esta modalidad según Alonso y Cifre (2002 como cita Castellanos, Escobar & Santana, 2014) no es nueva en el mundo, tuvo sus inicios a mediados de los años 70’s, como producto de la crisis energética sufrida en Norteamérica, y ha tenido un incremento importante en su implementación a partir de la década de los años 80’s y 90’s debido al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), especialmente en Estados Unidos, Europa y algunos países de Latinoamérica.

En el ámbito mundial, como dice Rodríguez (2007, como citó en Castellanos et al., 2014) se pretende que el teletrabajo sea una oportunidad para generar empleos, incluso para la población vulnerable. Por otra parte, en Latinoamérica, son pocos los países que lo han reglamentado e incluido, en otros países como Colombia, específicamente, se han adelantado algunas iniciativas que buscan normalizarlo; es decir, enmarcarlo como una modalidad más de trabajo, donde se apliquen los mismos derechos y deberes que establece el Código Sustantivo del Trabajo, tanto por parte del empleador, como del empleado (Castellanos et al., 2014).

Una vez revisado el concepto teletrabajo, es de suma importancia identificar las posibles ventajas e inconvenientes del mismo (Tabla 1), dentro de las principales ventajas se identifican la flexibilidad y posible autogestión del tiempo, reducción de problemática de transportes, lo cual disminuye los costos e impacta en la ganancia de tiempo, así como en la reducción de posibles accidentes de carácter laboral. Dentro de los posibles inconvenientes se identifican la incomunicación y aislamiento social, lo cual puede tener un impacto en la comunicación asertiva y funciones del trabajador, así como la falta de accesibilidad a ayuda en situaciones específicas y la necesidad de poner en práctica competencias como autodisciplina,

motivación, responsabilidad, manejo tecnológico, distribución del tiempo personal y laboral, entre otras.

Tabla 1

Ventajas e inconvenientes del Teletrabajo

Ventajas	Inconvenientes
Flexibilidad de horarios	Incomunicación y aislamiento.
Reducción de problemática de transporte	Necesidad de ayuda en situaciones concretas.
Ganancia neta de tiempo	Requiere autodisciplina.
Autonomía profesional	Requiere supervisión.
Medio de trabajo familiar y facilidad de cuidado de mayores y menores.	Requiere alto grado de motivación y disciplina.
Carencia de barreras arquitectónicas (discapacitados)	Requiere de capacidades de manejo tecnológico.
Reducción de accidentes de trabajo.	Riesgo de desarrollar adicción al trabajo.
Costos reducidos de mantenimiento.	Dificultad en la separación de tiempo de trabajo y tiempo libre.
Favorece la empleabilidad de otros trabajadores.	Riesgo de inobservancia de las normas de seguridad e higiene.
Alternativa a despidos por necesidad de movilidad o traslados.	Pérdida de la capacidad iniciativa y creatividad del trabajador.
Favorece el empleo rural o en formas aisladas.	Distinta consideración empresarial entre trabajadores internos y externos.

Descentralización de empresas.

Favorece la apertura de nuevos mercados.

Reduce el absentismo.

Favorece nuevas formas de negocio:

telemarketing, telecompra, telemedicina y

teleformación.

Fuente: modificado por GIMT de: Mella. Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo. Aranzadi Social. 2016; 5:641-66. Como se citó en Vicente-Herrero, M. T., et al., 2018.

1.6 Antecedentes de investigación del Teletrabajo

El objetivo de este apartado es dar a conocer investigaciones previas del Teletrabajo, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- En el estudio “Condiciones de Teletrabajadores en la relación trabajo- familia, en la ciudad de Chihuahua”, realizado por Ordóñez et al. (2017), se realizó una investigación con el objetivo de precisar si las condiciones de teletrabajo en Chihuahua repercuten en la relación de trabajo-familia. Para esto, se analizó una muestra de 247 teletrabajadores pertenecientes a diferentes empresas de la ciudad de Chihuahua, Chih. México. Contemplando variables relacionadas con las condiciones de trabajo y el conflicto del teletrabajador con su familia, tras este análisis se identificó que aquellas variables que generan injerencia en la relación trabajo- familia, son: el número de personas con quien se comparte el espacio de trabajo, la responsabilidad que tiene el teletrabajador en su hogar y trabajo, la flexibilidad que se le otorgue al teletrabajador para trabajar y la relación que tiene el teletrabajador con su supervisor directo.
- En el estudio “El teletrabajo en salud laboral”, realizado por Vicente-Herrero et al., (2018), en el cual se describe la normativa básica parte del Acuerdo Marco Europeo de

2002 sobre el Teletrabajo. En España, desde el 2012, el Estatuto de los Trabajadores, expone en su artículo 13 las características del trabajo a distancia, donde se identifican los principales factores de riesgo laboral, tales como ergonómicos, psicosociales y la difícil separación de la vida familiar y laboral, aunado al impacto en la contaminación medioambiental derivada del uso constante de tecnologías de la información y comunicación. La investigación existente en este tema es escasa y centrada en personas con limitaciones por discapacidad, edad, embarazo, postparto o lactancia y en epidemias o pandemias, es por esto que surge la necesidad de adaptar las normas de seguridad e higiene en el trabajo a los casos de teletrabajo.

- En la investigación desarrollada por Bonilla et al., (2014), titulado con el nombre “Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo”, en el cual se plantea que esta modalidad de trabajo (Teletrabajo), ha sido implementada en Colombia como una estrategia para la creación de nuevos empleos, por lo cual ante las nuevas exigencias que trae consigo esta forma de trabajo, se deben brindar garantías relacionadas con la protección y seguridad del trabajador, es por esto que el presente estudio muestra los avances de investigación relacionados con el teletrabajo y la seguridad y salud en estos nuevos empleos. Para esto, se revisaron diferentes fuentes de datos y como resultado se identificaron aspectos como la ampliación del mercado laboral, flexibilidad laboral, inclusión de la población en situación de discapacidad a la vida laboral y conciliación con la vida familiar. Finalmente, se identificó que son las empresas quienes en la mayoría de los casos asumen aquello relacionado a la salud y riesgos de los teletrabajadores, pero al mismo tiempo existe una deficiencia en la regulación legal y jurídica.

Como se observó anteriormente existen diversas investigaciones que han estudiado el teletrabajo, sus características y condiciones, así como los posibles factores de riesgo que se

pueden presentar, es por esto que resulta de suma importancia ampliar el campo de estudio de esta modalidad de trabajo en relación a la calidad de vida, ya que el salvaguardar la seguridad e integridad de los teletrabajadores resulta sumamente importante para este campo de investigación.

1.7 Acciones preventivas ante los riesgos psicosociales en el teletrabajo

En México desde el año 2018 se implementó la norma oficial mexicana NOM-035-STPS que se enfoca en la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, lo cual tiene relación con esta investigación debido a que es uno de los primeros pasos de las empresas para salvaguardar la salud mental de sus trabajadores, sin embargo, aunque no se enfoca en la calidad de vida, toma en cuenta otros riesgos psicosociales como: condiciones del ambiente de trabajo, cargas de trabajo, control sobre el trabajo, jornadas que exceden lo establecido en la ley, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo negativo y relaciones negativas y violencia laboral, lo cual desemboca el interés en la atención y cuidado de la calidad de vida de los trabajadores mexicanos (SEGOB, 2018).

Asimismo a partir del 12 de enero del 2021, debido al incremento de la modalidad virtual de teletrabajo, entro el decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo BIS de la Ley federal del trabajo, en material del teletrabajo, el cual considera a los trabajadores que desarrollan más del 40% del tiempo de sus actividades en algún domicilio elegido por el trabajador. Bajo este esquema de trabajo se consideran obligaciones para las empresas como son: 1) proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros, 2) recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas, 3) asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad, 4)

llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 5) implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, 6) respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral, 7) inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y 8) establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo. Mientras que las responsabilidades de los trabajadores son: 1) tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón, 2) informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo, 3) obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón, 4) atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, 5) atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento. Finalmente en cuanto a los derechos y obligaciones de los teletrabajadores se encuentran: derechos; 1) recibir los equipos necesarios para sus actividades, 2) que su salario sea pagado en la forma y tiempo estipulados, 3) percibir los costos derivados del trabajo, servicios de comunicaciones y electricidad, 4) tratamiento correcto de la información y datos utilizados, 5) desconexión al término de la jornada laboral, 6) tener seguridad social, 7) recibir capacitación y asesoría para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de tecnologías, 8) tener una relación laboral equilibrada, a fin de

gozar de un trabajo digno o decente, 9) perspectiva de género que permita conciliar la vida personal, obligaciones; 1), cuidar los equipos, materiales y útiles que reciban, 2) informar con oportunidad sobre los costos derivados del trabajo: servicios de telecomunicación y electricidad, 3) conducirse en apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, 4) utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades. 5) atender los mecanismos de protección de datos utilizados en sus actividades y restricciones sobre su uso y almacenamiento. Este decreto resulta relevante en materia de esta investigación ya que evidencia la importancia de que se regulen todas las modalidades de trabajo con la finalidad de atender las necesidades de todos los trabajadores y brindarles herramientas que contribuyan desempeño laboral y por ende a su calidad de vida, (SEGOB, 2021).

Como se observa en los párrafos anteriores, esta norma y decreto se pueden considerar de las primeras acciones preventivas para el cuidado de los trabajadores respectivamente, lo cual resulta un avance significativo a la perspectiva que tienen las empresas sobre sus trabajadores.

1.8 Calidad de Vida

“La Calidad de Vida es un constructo multidimensional, en su génesis y evolución conceptual, definición académica, campos y disciplinas de investigación, perspectivas teóricas, enfoques de estudio y operacionalización” (p.119). La Calidad de Vida, se conforma de diversos factores, estos, se describen por sí solos e interrelacionados, asimismo en su relación con la salud, cuenta con fundamento de carácter teórico y práctico en diferentes niveles sociales y espaciales (Fernández- Mayoralas y Rojo, 2005).

No existe una definición única de calidad de vida, es por esto que distintos autores utilizan diferentes definiciones implícitas. En su mayoría, se refieren a una propiedad que tiene el individuo para experimentar situaciones y condiciones de su contexto dependiendo de las

interpretaciones y valoraciones que hace de los aspectos objetivos de su entorno. La calidad de vida se considera que es una combinación de elementos objetivos y de la perspectiva individual de dichos elementos, es por esto que los factores en que coinciden más autores son los siguientes: bienestar emocional, riqueza material y bienestar material, salud, trabajo y otras formas de actividad productiva, relaciones familiares y sociales, seguridad e integración con la comunidad (Ardila, 2003).

En cuanto al origen de este concepto, existen dos perspectivas: 1) la de Aristóteles que apunta a que la mayoría de las personas conciben la “buena vida” como lo mismo que “ser feliz”, destacando que la felicidad es materia de debate, ya que tiene diferentes significados según la persona y el momento y 2) el origen académico, donde la idea de Calidad de Vida se remonta a mediados de los años 60 del siglo XX, alrededor del movimiento de Indicadores Sociales desarrollado a partir de las actividades de la Escuela de Chicago.

Las diferentes perspectivas por la definición del concepto Calidad de Vida y su análisis, así como la multiplicidad de contextos, ha derivado en la proliferación de medidas, es por esto que diversos autores han creado más instrumentos de medida que tópicos para su aplicación y, con excepciones, muchos de los métodos han sido creados para responder a cuestiones y circunstancias particulares. Estos instrumentos de medida deben cumplir una serie de propiedades: validez, fiabilidad, correlación entre variables y la capacidad de reproducibilidad; y sensibilidad al cambio o que refleje verdaderos cambios en la puntuación en el tiempo (Fernández-Mayoralas y Rojo, 2005).

1.9 Calidad de Vida en el Trabajo

Después de la década de 1930, aumentó la preocupación por los aspectos humanos en el contexto de las empresas, destacándose el modelo psicosocial del trabajo, contra el modelo mecanicista, es decir, la organización es percibida como un organismo social, donde las

personas no buscan únicamente fines económicos, sino también socialización y satisfacción en el trabajo.

Tras esta percepción, se comienza a estudiar el término calidad de vida en el Trabajo (CVT), el cual es un constructo en constante cambio bajo la perspectiva de diferentes autores, ya que es consecuencia de las dinámicas del comportamiento humano, de forma general, este se ha visto como el alcance de la satisfacción y bienestar para el trabajador, a partir de sus funciones y actividades organizacionales, es por esto que se busca un equilibrio de la vida profesional y la vida personal, implicando el conocimiento de las expectativas profesionales y personales, así como la posibilidad de hacer elecciones.

En la actualidad, se registra un mayor interés por la CVT, ya que posterior a la Primera Guerra Mundial, lo que buscan los gobiernos y empresarios es el aumento de la productividad industrial, es por esto que a partir de la década de 1990 tuvo un mayor auge por las consecuencias de la economía, la restructuración productiva del trabajo y las nuevas configuraciones de la organización del trabajo humano (Alves et al, 2013).

La CVT es estudiada desde diferentes perspectivas y enfoques, según Jokinen y Heiskanen (2013), la CVT, consiste en cinco variables principales:

- La forma en la que las empresas dan solución a los conflictos laborales.
- La influencia laboral.
- El control de la supervisión.
- La apertura social en el lugar de trabajo.
- Las recompensas intrínsecas del trabajo que reciben los empleados; todas se reflejan en formas específicas en situaciones y condiciones de trabajo determinadas.

Es por esto, que la CVT es un fenómeno que es posible estudiar a partir de comparaciones estadísticas, correlaciones y estudios cualitativos. Sin embargo, a pesar de que

la CVT ha mejorado desde sus inicios, aún existe una confusión relativa, sobre todo para la dirección de algunas empresas, por ejemplo, aquellas que tienen una estructura muy rígida con un alto grado de oposición a los cambios, principalmente en las que manejan sistemas de producción tradicionales como las de tipo industrial; en las que prestan servicios, es mayor el nivel de adopción de esta nueva filosofía, es por esto que las organizaciones buscan homogeneidad de la relación social y psicológica que se da entre una organización y su personal (Cruz, 2018).

A pesar de las diferentes interpretaciones y conceptos, la CVT continúa con la búsqueda de la satisfacción y bienestar del trabajador en la ejecución de sus funciones en las organizaciones. Por lo tanto, es necesario afianzar el espíritu emprendedor, la creatividad y la actuación en equipo para alcanzar las metas organizacionales y, en consecuencia, aumentar la probabilidad de obtener calidad de vida personal, social y familiar, aunque sean esferas distintas y en ellas se desempeñen papeles diferentes, el equilibrio de las dimensiones (vida profesional y vida personal) se ha convertido en una gran expectativa para las personas. La búsqueda constante de este equilibrio implica el conocimiento de las expectativas profesionales y personales, así como la posibilidad de tomar decisiones (Alves et al., 2013).

Existen diversos instrumentos que tienen como objetivo medir específicamente la CVT por ejemplo el Instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (González et al., 2020), el cual mide la CVT en población mexicana, este fue sometido a un proceso de validación de contenido, constructo y criterio, para así garantizar que las propiedades psicométricas fueran las adecuadas para medir este concepto, otro instrumento es el “Piloteo de la escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), el cual es una adaptación para población mexicana del instrumento “WHOQOL-100” (OMS, 1995) que evalúa la calidad de vida del individuo,

evaluando 6 dimensiones (salud física, psicológica, niveles de independencia, relaciones sociales, ambiente y espiritualidad), de éste existe una versión breve que es el WHOQOL-BREF (OMS, 2004), éste está formado por 26 preguntas, una pregunta de cada una de las facetas del WHOQOL-100 y dos preguntas de carácter global (calidad de vida y salud general), siendo cada ítem compuesto por cinco opciones de respuesta en escala tipo Likert y formando un perfil de cuatro dimensiones: salud física, psicológica, relaciones y ambiente, dicho piloto tuvo como objetivo conocer si existe una relación entre la calidad de vida y variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores mexicanos, por lo que se decidió agregar una séptima dimensión enfocada al área laboral (Cruz, 2019). Asimismo, resulta pertinente mencionar que los estudios e instrumentos mencionados anteriormente han sido retomados bajo diversos contextos laborales que centran sus objetivos de investigación en poblaciones específicas, como lo son el área de la salud, como se observa en la “validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala” (Hernández-Vicente et al., 2017) el cual fue validado en 669 trabajadores de seis hospitales de la Secretaría de Salud de Tlaxcala, México. Otro ejemplo es en el área educativa, como se observa en la “validación de un instrumento de la calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México” (Murillo et al., 2014) éste busca validar un instrumento de Calidad de Vida Laboral, que permita percibir el grado de satisfacción del personal docente dentro de su área de trabajo.

Considerando lo anterior, se percibe la importancia de llevar a la práctica investigación respecto a la CVT sin importar el área o contexto en el que se desempeñe el trabajador, para así incrementar el campo de investigación y análisis.

1.10 El Teletrabajo y la Calidad de Vida

Cardona, Agudelo y Bryon (2005, como se citó en Castellanos et al., 2014) señalan que una vez ampliado el concepto sobre el teletrabajo o trabajo en casa y sus posibles ventajas y desventajas, es de suma importancia analizar que esta modalidad de trabajo tiene un impacto directo sobre la calidad de vida de las personas. Tal efecto puede ser positivo o negativo, razón por la cual se hace importante revisar qué avances hay en este sentido. Para iniciar el abordaje de la temática, lo primero que hay que tener claro es que el concepto de “calidad de vida” ha sido comprendido y analizado como un constructo multidimensional por diversas disciplinas como la economía, las ciencias de la salud, la sociología y la psicología, entre otras. En este sentido, es importante mencionar cómo desde un enfoque económico, previo a la Segunda Guerra Mundial, la calidad de vida se abordaba como el poder adquisitivo o ingreso económico de las personas; sin embargo, posteriormente, las Naciones Unidas agregaron al concepto factores de suma importancia como la salud, empleo y vivienda. A lo largo de las últimas décadas, el concepto como tal ha venido desarrollándose, incluyendo elementos objetivos y subjetivos, mediados por los individuos y el contexto sociocultural en donde estos se desenvuelven. Según la OIT (2002, como se citó en Castellanos et al., 2014) respecto a los elementos objetivos, lo que se podría medir o determinar con mayor facilidad, está relacionado con bienestar material, disponibilidad de tiempo, y acceso al espacio físico en el hogar, entre otros. Por otro lado, los elementos subjetivos se refieren a la sensación de bienestar físico, psicológico y social. En este sentido, mencionan que el bienestar subjetivo en las personas está mediado por la evaluación cognitiva que hacen los individuos acerca de las situaciones que experimentan (Castellanos et al., 2014).

El término “CVT” de acuerdo con Lares (1998, como se citó en Camacho, 2012), fue introducido por Louis E. Davis en los Estados Unidos a finales de la década de los sesenta, para

llamar la atención sobre las pobres condiciones laborales prevalecientes en el lugar del trabajo. Para el individuo la calidad de vida laboral puede adquirir variadas perspectivas. Puede ser la experiencia adquirida en el trabajo, el bienestar producido por las relaciones interpersonales, el reconocimiento por sus logros laborales, etc. Para la organización empleadora, la CVT puede ser percibida como una consecuencia de la motivación en el trabajo o como la parte concerniente a la productividad organizacional. Lo anterior lleva a pensar a Van Praag (1993, como se citó en Camacho, 2012) que para definir la calidad de vida laboral es fundamental abordar a cada individuo/ colaborador, su contexto social, laboral, temporal y cultural, entre otros factores contingentes. Sin embargo, según Urdaneta (2005, como se citó en Camacho, 2012), falta mucho por hacer en términos de calidad de vida laboral, ya que, aunque las empresas afirman preocuparse por el factor humano, es poco lo que realmente hacen para salvaguardar el bienestar de los trabajadores.

El concepto de salud está fundamentado en un marco biopsicológico, socioeconómico y cultural, teniendo en cuenta los valores positivos y negativos que afectan nuestra vida, nuestra función social, nuestras experiencias y nuestra percepción; por tanto, la redefinición del concepto de salud es de naturaleza dinámica y multidimensional. De ahí deriva la importancia de medir la calidad de vida. La calidad de vida es un concepto relacionado con el bienestar social y depende de la satisfacción de las necesidades humanas y de los derechos positivos (libertades, modos de vida, trabajo, servicios sociales y condiciones ecológicas). Estos son elementos indispensables para el desarrollo del individuo y de la población; por tanto, caracterizan la distribución social y establecen un sistema de valores culturales que coexisten en la sociedad, para así lograr una vida armónica y equilibrada (Tuesca, 2005).

1.11 Relación de la Calidad de Vida con la Psicología.

La psicología entendida como el estudio del pensamiento y la conducta, abarca tanto en contenido, como en la práctica un conjunto amplio y diversificado en su área de trabajo, de manera que se trabaja de acuerdo a sus intereses determinados, campos, especializaciones, entre otros. Uno de éstos campos es la psicología organizacional, la cual con el paso del tiempo ha hecho uso de un enfoque interdisciplinario, siendo el área de la psicología que tiene como objetivo relacionarse con el estudio de la conducta y la búsqueda del bienestar y progreso de las organizaciones, las cuales están compuestas de personas llenas de ideales, motivaciones, capacidades y potenciales.

Dentro de esta área el rol del psicólogo es fundamental, ya que se encarga de cuidar y priorizar el bienestar del capital humano dentro de las organizaciones, tomando en cuenta los comportamientos, actitudes y valores de las personas, lo cual impacta de forma directa su Calidad de Vida.

Las funciones del psicólogo organizacional se pueden dar en diferentes esferas de la organización, tales como la admisión de personal, aplicación de pruebas, compensación, desarrollo a nivel laboral, mantenimiento del personal, así como su monitoreo; en cada proceso el psicólogo se encarga de realizar diferentes actividades.

Bajo la perspectiva de la psicología organizacional en la Calidad de Vida, el psicólogo se ocupa de los factores que contribuyen a que la fuerza laboral sea saludable y productiva, ya que una óptima calidad de vida laboral genera una productividad mayor dentro de la organización, y un adecuado cuidado de la salud emocional de los trabajadores, a partir de esto, radica la importancia de asumir las funciones y responsabilidades de manera correcta, con la

finalidad de crear, implementar y supervisar las políticas y normas pertinentes para salvaguardar la calidad de vida de los colaboradores (Orozco et al., 2013).

Respecto a la salud emocional de los trabajadores, resulta fundamental la participación del psicólogo clínico en el cuidado de ésta, ya que la calidad de vida se relaciona con el bienestar psicológico y de lo contrario, puede traer consigo afecciones como ansiedad, depresión, estrés, burnout, entre otros. Es por esto, que el papel del psicólogo clínico es elemental, ya que es el profesional de la salud que se encarga de intervenir en el proceso salud-enfermedad, abarcando desde aspectos como la promoción de estilos de vida saludables, la adopción de conductas preventivas, la optimización del diagnóstico y el tratamiento, la rehabilitación del enfermo, hasta los aspectos relacionados con el cuidado del paciente terminal (Martín, 2003).

2. Método

2.1 Planteamiento del problema de la investigación

Debido a la pandemia por SARS- CoV- 2 las organizaciones han buscado alternativas para continuar trabajando, produciendo y existiendo dentro de las exigencias que el nuevo contexto ha puesto en pie. Por lo cual muchas organizaciones han trasladado a sus trabajadores a la modalidad de teletrabajo, es por esto que resulta relevante identificar los niveles de calidad de vida de los trabajadores que puede traer consigo esta modalidad de trabajo y conocer la relación que tiene la calidad de vida con algunas características sociodemográficas de los trabajadores.

2.2 Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el nivel de calidad de vida de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo considerados en la muestra del presente trabajo?
- ¿Cuál es la relación significativa entre el nivel de calidad de vida por factor y las características sociodemográficas de la muestra (sexo, edad, escolaridad, tipo de puesto, jornada laboral y estado civil)?
- ¿Cuál es la diferencia significativa entre los factores de la escala de calidad de vida (F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo) por grupos de trabajadores, tales como sexo: masculino y femenino, etc., de acuerdo con las características sociodemográficas (sexo, edad, escolaridad, tipo de puesto, jornada laboral y estado civil)?

2.3 Justificación

El teletrabajo es una modalidad que ha permitido a las organizaciones continuar sus actividades durante el periodo de contingencia por SARS-CoV-2, sin embargo esto también ha traído

cambios abruptos para los trabajadores de estas organizaciones, entre estos los principales son el cambio del espacio y horario del trabajo, así como la relación empresa-trabajador.

Por lo cual, en el presente trabajo se busca conocer si el nivel de calidad de vida de los trabajadores que se tuvieron que adaptar a estas nuevas condiciones se mantiene, aumenta o disminuye, con la finalidad de que en un futuro sirva como antecedente para nuevas adaptaciones organizacionales y modalidades de trabajo, sin dejar de lado la parte humana que las conforma (Romo, Acosta y Pedraza, 2021).

2.4 Objetivos

○ General

- Medir la calidad de vida en trabajadores en la modalidad de teletrabajo para determinar los niveles de calidad de vida y su relación con las características sociodemográficas.

○ Específicos

- Determinar la correlación significativa entre los factores de la escala de calidad de vida.
- Determinar el nivel de calidad de vida de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo.
- Identificar la relación significativa entre el nivel de calidad de vida por factor y las características sociodemográficas de la muestra (sexo, edad, escolaridad, tipo de puesto, jornada laboral y estado civil).
- Determinar la diferencia significativa entre los factores de la escala de calidad de vida (F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo) por grupos de trabajadores, tales como sexo: masculino y femenino,

etc., de acuerdo con las características sociodemográficas (sexo, edad, escolaridad, tipo de puesto, jornada laboral y estado civil).

2.5 Hipótesis

Hipotesis de investigación: se esperan obtener bajos niveles de calidad de vida en trabajadores en la modalidad de teletrabajo, esperando una relación significativa con las características sociodemográficas.

A continuación se presentan las hipótesis estadísticas (nula y alterna) derivadas de la hipótesis de investigación:

- **Hipótesis nula (H₀):** *“proposiciones que niegan o refutan la relación entre variables”* (Hernández et al., 2014, p. 114)
- **Hipótesis alternas (H_a):** *“son posibilidades diferentes o “alternas” de las hipótesis de investigación y nula”* (Hernández et al., 2014, p. 114)
 - **H₀₁:** El nivel de calidad de vida de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo considerados en la muestra será bajo.
H_{a1}: El nivel de calidad de vida de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo considerados en la muestra será alto.
 - **H₀₂:** No existirá una relación significativa entre el nivel de calidad de vida por factor y las características sociodemográficas de la muestra (sexo, edad, escolaridad, tipo de puesto, jornada laboral y estado civil).
H_{a2}: Existirá una relación significativa entre el nivel de calidad de vida por factor y las características sociodemográficas de la muestra (sexo, edad, escolaridad, tipo de puesto, jornada laboral y estado civil).
 - **H₀₃:** No existirá una diferencia significativa entre los factores de la escala de calidad de vida (F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de

independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo) por grupos de trabajadores, tales como sexo: masculino y femenino, etc., de acuerdo con las características sociodemográficas (sexo, edad, escolaridad, tipo de puesto, jornada laboral y estado civil).

Ha₃: Existirá una diferencia significativa entre los factores de la escala de calidad de vida (F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo) por grupos de trabajadores, tales como sexo: masculino y femenino, etc., de acuerdo con las características sociodemográficas (sexo, edad, escolaridad, tipo de puesto, jornada laboral y estado civil).

2.6 Definición conceptual de variables

Con base en la tesis “Banco de reactivos para medir la calidad de vida, proponiendo una dimensión a la definición de la OMS” (Fiscal y Muñiz, 2013) la calidad de vida se define de la siguiente forma.

- **Calidad de vida:** según la OMS, la calidad de vida es la manera en que una persona percibe su lugar de existencia, a partir de su cultura, sistema de valores, en relación con sus expectativas, normas e inquietudes. Se trata de un concepto amplio, que abarca la salud física y psicológica del individuo, así como su nivel de independencia, sus relaciones sociales y su relación con los elementos esenciales de su entorno (Cardona y Byron, 2005).

Con base en la definición planteada en el “Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la ley federal del trabajo, en materia de teletrabajo”, este se define:

- **Teletrabajo:** una forma de organización laboral, que implica el desempeño de actividades remuneradas, en lugares diferentes a los establecimientos de la empresa, en las cuales no es necesaria la presencia física del trabajador, ya que se utilizan tecnologías de la información y comunicación para el desempeño, comunicación y supervisión de las funciones, formando una relación entre el teletrabajador y el patrón (SEGOB, 2021).
- **Sexo:** “*características biológicas y fisiológicas que definen al hombre y a la mujer*”, (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 24 de marzo de 2016).
- **Edad:** es un concepto lineal, que transcurre del nacimiento a la muerte e implica cambios continuos en las personas, el acceso o pérdida de derecho a recursos, así como la aparición de enfermedades o discapacidades (Rodríguez, 2018).
- **Escolaridad:** es el nivel de educación de una población determinada que evidencia conocimientos en distintos campos (INEGI, 2010 y 2020).
- **Tipo de puesto:** es el conjunto de tareas y responsabilidades que lleva a cabo un trabajador en una organización, en un lugar de trabajo, recompensando por medio de un salario y que va por jerarquía (Sánchez, 2021)
- **Jornada laboral:** es el tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo en su relación de trabajo donde ambos disponen límites (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2018).
- **Estado civil:** es una situación personal en la que se encuentran las personas en un determinado momento de su vida como soltera/o, casada/o, viuda/a u otras (Trujillo, 2020).

2.7 Definición operacional

Con base en las redes semánticas realizadas en la Tesis “Banco de Reactivos para medir la calidad de vida, proponiendo una dimensión a la definición de la OMS” (Fiscal y Muñiz, 2013), de las cuales se obtuvieron las definidoras empleadas en la Tesis “Piloteo de la escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), la definición operacional de “Calidad de Vida” que se describe en el objetivo del instrumento, es la siguiente:

- **Calidad de vida:** sentirse conforme, satisfecho y pleno en los siguientes ámbitos de la vida de un individuo: físico, psicológico, grado de independencia, relaciones sociales, medio, espiritualidad y trabajo (Cruz, 2019).

La “Escala Mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), (Anexo 2), está conformada por los siguientes factores: F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo.

2.8 Tipo de investigación

- **Investigación descriptiva:** este tipo de estudio busca describir las características y propiedades de la Calidad de Vida en personas que se encuentran trabajando de forma remota por un periodo mínimo de 6 meses. El estudio descriptivo “*busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis*” (Hernández et al., 2014, p. 97).
- **Investigación correlacional:** este tipo de estudio busca describir las características y propiedades de la Calidad de Vida en personas que se encuentran trabajando de forma remota por un periodo mínimo de 6 meses y su asociación entre calidad de vida con

las características sociodemográficas. El estudio correlacional *“Asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”* (Hernández et al., 2014, p. 93).

2.9 Tipo de diseño

Transversal y ex post facto.

- **Transversal:** se indaga la incidencia del teletrabajo en los factores que conforman la *“Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos”* (Cruz, 2019), (Anexo 2), dichos factores son: F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo. De acuerdo con Hernández et al. (2014, p. 155) los estudios transversales *“Indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos”*.
- **Ex post facto:** es un tipo de investigación en la que no se manipulan las variables y se analizan fenómenos en su ambiente natural, como lo son el teletrabajo y la calidad de vida. Se trata de *“Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”* (Hernández et al., 2014, p. 152).

2.10 Población objetivo: trabajadores mayores de 18 años con al menos 6 meses de trabajo a distancia (teletrabajo).

2.11 Muestreo

A continuación, se señala el tipo de muestreo utilizado, el tamaño y las características de la muestra:

- **Muestreo no probabilístico.** El muestreo no probabilístico es el “*subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación*” (Hernández et al., 2014, p. 176). En este tipo de muestro la muestra no depende de la probabilidad, sino de las características y los objetivos de la investigación, es por esto que la muestra consta de 47 participantes seleccionados por conveniencia, siendo estos trabajadores mayores de 18 años con al menos 6 meses de trabajo a distancia (teletrabajo).
- **Tamaño de muestra.** La muestra constó de 47 participantes.
- **Características de la muestra:** dentro de las características de la muestra, se identifican sexo, edad, escolaridad, tipo de puesto, jornada laboral y estado civil, con la finalidad de obtener un análisis sociodemográfico de la muestra, como se presenta en la Tabla 2.

Tabla 2.

Características Sociodemográficas de la muestra

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	85.10%
	Masculino	14.9%

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Edad	21-30	12.76%
	31-40	21.27%
	41-50	36.17%
	51-60	25.53%
	61 o más	4.25%
Estado Civil	Soltero/a	34.04%
	Casado/a	63.82%
	Viudo/a	2.12%
Escolaridad	Secundaria	12.76%
	Bachillerato	14.89%
	Licenciatura	48.93%
	Maestría	14.89%
	Doctorado	2.12%
	Carrera Técnica	6.38%
Tipo de Puesto	Operativo	68.08%
	Mando Medio	25.53%
	Directivo	6.38%
Jornada Laboral	Jornada Completa	93.61%
	Medio Tiempo	6.38%

2.12 Instrumento

Se utilizó la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables Sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), (Anexo 2).

El instrumento está conformado por los siguientes factores:

- **F1. Ámbito físico.** Considerar hacer ejercicio constante; alimentarse con una dieta balanceada, no presentar trastornos de sueño y cuidar de la salud física.
- **F2. Ámbito psicológico.** Ser alegre; sentir seguridad propia; estar satisfecho con el cuerpo y persona; solucionar problemas; cumplir con metas; tener un control emocional; recordar y aprender información fácilmente.
- **F3. Grado de Independencia.** Considerar ser autosuficiente económicamente; tomar decisiones propias; cumplir con los compromisos; enfrentar las consecuencias de los actos; cuidar de sí mismo ante la enfermedad; no consumir sustancias nocivas para la salud.
- **F4. Relaciones sociales.** Percibir ser sociable para entablar nuevas relaciones; recibir y dar apoyo; convivir frecuentemente con amistades o comunidad; considerar tener comunicación constante; sentir libertad y satisfacción en las relaciones sexuales.
- **F5. Medio.** Sentir armonía en el ambiente en donde se reside; considerar que se cuenta con los servicios de luz, agua, drenaje e internet; percibir la cercanía de escuelas, hospitales, bibliotecas, centros recreativos y mercados, al igual que la recolección y limpieza de basura en las calles y un patrullaje constante y vigilancia a través de cámaras. Considerar la existencia de unidades de transporte modernas, cómodas, limpias y accesibles, así como el traslado sea rápido y eficiente. Percibir un flujo constante del metro, metrobús, trolebús, autobús y taxi. Considerar la realización frecuente de actividades sociales, artísticas o recreativas.
- **F6. Espiritualidad.** Percibir la búsqueda de oportunidades para el bienestar, emprender acciones para lograr objetivos, dedicar tiempo para cumplir metas, asumir el control de las decisiones y acciones, planear las actividades/tareas del mañana, aceptar los errores

o fracasos que se presenten como consecuencias de las acciones y decisiones, respetar las creencias del otro y enfrentar la realidad.

- **F7. Trabajo.** Percibir trato amable y cortés entre jefes y subordinados, cooperación en equipo, considerar que se muestran reconocimientos por parte del equipo, cumplir con la hora de entrada y salida, recibir incentivos para el desarrollo profesional, proponer y desarrollar libremente ideas para las actividades; recibir un sueldo que cubra las necesidades de alimentación, vestido, educación y diversión. Percibir que el desempeño laboral sea evaluado objetivamente.

Para obtener la confiabilidad de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos”, Cruz, 2019 (Anexo 2), realizó un análisis de consistencia interna de la escala de calidad de vida y se obtuvo que, de los 68 reactivos finales, el coeficiente alfa de cronbach fue de **.899**.

A continuación en la Tabla 3, se exponen los reactivos positivos, negativos y neutros correspondientes a cada uno de los siete factores (F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo), que componen la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), asimismo en el Anexo 3, se encuentran divididos los 88 reactivos agrupados por cada uno de los siete factores.

Tabla 3.

Número de reactivos positivos, negativos y neutros por factor

Factores	Número de reactivos	Reactivos	Reactivos Eliminados
F1. Ámbito físico	13	r1F1+, r2F1-, r46F1-, r47F1-, r4F1+, r48F1+, r3F1-, r62F1-, r5F1+, r6F1-, r63F1*, r7F1+, r64F1*	0

Factores	Número de reactivos	Reactivos	Reactivos Eliminados
F2. Ámbito Psicológico	12	r9F2+, r8F2-, r49F2-, r65F2*, r10F2+, r11F2-, r12F2+, r13F2+, r50F2+, r66F2*, r67F2*, r68F2*.	0
F3. Grado de Independencia	14	r14F3+, r15F3+, r17F3+, r16F3-, r51F3-, r69F3*, r18F3+, r19F3+, r52F3-, r70F23*, r20F3-, r71S12*, r72F3*, r73F3*.	r20F3-, r51F3-, r71F3*.
F4. Relaciones Sociales	12	r21F4+, r22F4+, r74F4*, r75F4*, r23F4+, r24F4+, r76F4*, r77F4*, r25F4+, r26F4+, r53F4+, r78F4*.	0
F5. Medio	12	r27F5+, r54F5-, r79F5*, r80F5*, r28F5+, r29F5+, r55F5-, r81F5*, r82F5*, r31F5+, r56F5+, r30S18-.	0
F6. Espiritualidad	10	r32F6+, r33F6+, r34F6+, r58F6+, r35F6-, r36F6-, r57F6-, r83F6*, r37F6+, r38F6-.	r58F6+, r83F6*, r38F6-.
F7. Trabajo	15	r39F7+, r59F7-, r84F7*, r85F7*, r40F7+, r41F7+, r60F7-, r86F7*, r42F7+, r43F7+, r61F7-, r87S23*, r44F7+, r45F7+, r88F7*.	r42F7+

(+) Ítems positivos, (-) ítems negativos y (*) ítems neutros.

2.13 Procedimiento

Esta investigación se realizó siguiendo las siguientes actividades:

- Revisión de literatura. Se revisaron las definiciones de calidad de vida, teletrabajo y SARS- CoV- 2, en el periodo de tiempo diciembre de 2020 a mayo del 2021.
- Búsqueda de instrumentos de calidad de vida. Se compararon instrumentos existentes de calidad de vida, con la finalidad de elegir aquel que se adecuara más al objetivo de la investigación.
- Selección del instrumento. Se seleccionó la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en Trabajadores Mexicanos” (Cruz, 2019), el

cual consta de 7 factores (F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo).

- Validez interjueces. Una vez seleccionado el instrumento, se optó por realizar un jueceo con especialistas titulados en la licenciatura de psicología (11 para la parte de Escala Likert y 8 para la parte situacional y diferencial semántico), unos expertos en psicología organizacional y otros en construcción de instrumentos, con la finalidad de brindar fiabilidad en el contenido de cada uno de los factores, en cuanto a los reactivos que lo componen. Tras la obtención de datos, se realizó un análisis en el cual obtuvieron los porcentajes “de acuerdo” y “des acuerdo” de la pertenencia de los reactivos a su factor.
- Búsqueda de la muestra. Los 47 participantes se seleccionaron por conveniencia, siendo estos trabajadores mayores de 18 años con al menos 6 meses de trabajo a distancia (teletrabajo).
- Aplicación del instrumento. Se les hizo llegar de forma digital el consentimiento informado (Anexo 1), junto con la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), (Anexo 2), a una muestra de 47 trabajadores, con al menos 6 meses de trabajo a distancia (teletrabajo).
- Análisis estadístico de resultados. Se reportan los resultados de la validez interjueces a los ítems, la confiabilidad de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019). Así también se describe el análisis descriptivo y correlaciones (Pearson y Spearman) de los factores, mediante el programa SPSS. En el análisis descriptivo se obtuvieron: media, moda, mediana, desviación típica, asimetría, curtosis, varianza, rango, mínimos, máximos y percentiles. De igual forma se estimaron los niveles de calidad de vida en que se encuentran los participantes. Para así identificar la relación significativa entre la calidad

de vida y las variables sociodemográficas, se calculó la T de student y el ANOVA. Finalmente para identificar la relación entre los niveles de calidad de vida y las variables sociodemográficas se calculó la Ji cuadrada.

3. Resultados

En este apartado se presentan los resultados obtenidos a la validez interjueces realizada a los ítems de tipo escala Likert, diferencial semántico y situacionales, que conforman la “Escala mexicana de calidad de vida y variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), (Anexo 2), así como la confiabilidad de éste. De igual forma, se presenta el análisis descriptivo y las correlaciones de los factores (F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo), los resultados obtenidos tras la aplicación en participantes inmersos en el teletrabajo, con la finalidad de identificar los niveles de calidad de vida en los que se encuentran, de acuerdo a los siete factores, finalmente se muestra la relación entre los niveles de calidad de vida y las variables sociodemográficas (sexo, edad, tipo de puesto, jornada laboral, escolaridad y estado civil).

3.1 Validez Interjueces del banco de reactivos de la Escala Mexicana de Calidad de vida y variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos

- **Validez Interjueces:** es un método de validación usado para corroborar la fiabilidad de una investigación, la cual consta de opiniones informadas de personas especialistas en el tema, que son reconocidos en su gremio como expertos y que pueden brindar información, evidencia, juicios y valoraciones concretas sobre el tema a evaluar (Escobar y Cuervo, 2008, p. 29 citado por Robles y Rojas, 2015).

Para efecto de esta investigación, se llevó a cabo una validez interjueces a los ítems de tipo escala likert, diferencial semántico y situacionales, que componen la “Escala mexicana de calidad de vida y variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019)”, con la finalidad de agrupar los ítems de los cuales no se sabía a qué Factor del instrumento correspondían.

A continuación, en las Tablas 4, 5 y 6, se presentan los porcentajes de acuerdo y desacuerdo obtenidos de la validez interjueces a los ítems de tipo escala Likert, situacionales y de diferencial semántico, pertenecientes a la “Escala mexicana de calidad de vida y variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), dividida de acuerdo a los siete factores que la conforman (F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo).

Tabla 4

Resultados de acuerdo y desacuerdo del análisis de validez interjueces para los ítems de escala tipo Likert

Reactivo	Porcentaje De acuerdo	Porcentaje en desacuerdo
F1. Ámbito físico		
1. Consumo cereal (arroz, tortillas, pan)	81.8%	18.1%
2. Consumo comida rápida (hot dog, hamburguesa, pizzas, tacos, tortas).	90.9%	9.0%
3. Evito la actividad física.	81.8%	18.1%
4. Voy al gimnasio.	90.9%	9.0%
5. Me cuido para evitar enfermarme.	100%	0%
6. Me enfermo.	72.7%	27.2%
20. Mi salud está controlada por medicamentos.	100%	0%
F2. Ámbito psicológico		
7. Tengo suficiente energía para mis actividades diarias.	72.7%	27.2%
8. Me siento triste.	72.7%	27.2%
9. Me considero una persona optimista.	72.7%	27.2%
10. Tomo buenas decisiones.	100%	0%
11. Tengo pensamientos negativos.	81.8%	18.1%
12. Confío en que puedo cumplir mis objetivos.	81.8%	18.1%
13. Estoy conforme con mi apariencia.	100%	0%
F3. Grado de independencia		
14. Me considero una persona independiente	100%	0%
15. Puedo tomar solo cualquier decisión	100%	0%
16. Mis decisiones se ven influenciadas por otras personas.	100%	0%
17. En mi trabajo tomo decisiones importantes.	81.8%	18.1%
F4. Relaciones Sociales		
21. Me relaciono fácilmente con otras personas.	90.9%	9.0%
23. Si tuviera algún conflicto, cuento con alguien que me ayudaría.	90.9%	9.0%

Reactivo	Porcentaje De acuerdo	Porcentaje en desacuerdo
24. Cuando tengo un problema económico mi familia me apoya.	90.9%	9.0%
25. Me siento satisfecho al tener relaciones sexuales.	100%	0%
26. Puedo tener relaciones sexuales libremente sin tabús ni prejuicios.*	63.6%	36.3%
31. Asisto a las actividades artísticas que realizan en mi comunidad.	81.8%	18.1%
39. Me gustaría ir a las reuniones fuera del trabajo con mis compañeros.	100%	0%
F5. Medio		
19. Estoy satisfecho con mis actividades diarias	100%	0%
22. Mi familia me motiva	81.8%	18.1%
27. En mi comunidad hay seguridad (patrulla vecinal, policías, bomberos, vigilancia, sistema de alarmas, etc.).*	63.6%	36.3%
28. Mi traslado es seguro.	100%	0%
29. El transporte es barato.	100%	0%
30. En el lugar donde vivo hay manifestaciones.	72.7%	27.2%
F6. Espiritualidad		
33. Confío en mis actos más que en el destino.	81.8%	18.1%
34. Evito creer en cosas que no estén comprobadas científicamente.	72.7%	27.2%
35. La suerte define mi vida.*	63.6%	36.3%
36. Mi destino está escrito.	90.9%	9.0%
37. Mis creencias personales (por ejemplo, científicas o religiosas) me dan esperanza y optimismo.	72.7%	27.2%
38. Debido a mi religión se me dificulta la convivencia con otras personas.	100%	0%
F7. Trabajo		
32. Consigo trabajo gracias a mis habilidades.	81.8%	18.1%
18. Me gusta mi trabajo.	90.9%	9.0%
40. Cuando tengo algún logro la empresa me lo reconoce.	90.9%	9.0%
41. Realizo mi trabajo con gusto.	100%	0%
42. El sueldo que percibo cubre mis necesidades.	100%	0%
43. Respetan mi horario de trabajo.	90.9%	9.0%
44. Soy tomado en cuenta para tomar decisiones en mi organización.	100%	0%
45. Mi trabajo me hace sentir satisfecho.	100%	0%

(*)Reactivos con mayor porcentaje de desacuerdo.

Tabla 5

Resultados de acuerdo y desacuerdo del análisis de validez interjueces para los ítems situacionales.

Reactivo	Porcentaje De acuerdo	Porcentaje en Desacuerdo
F1. Ámbito físico		
62. Hago ejercicio:	100%	0%
63. Cuando me enfermo:	100%	9.0%
64. Regularmente duermo	100%	0%
71. Suelo fumar:	100%	0%
72. Consumo alcohol:	100%	0%
73. Consumo drogas ilegales (marihuana, cocaína, anfetaminas, solventes, etc):	100%	0%
F2. Ámbito psicológico		
65. La mayor parte del tiempo soy una persona:	100%	0%
68. Mi cuerpo:	100%	0%
78. Tener relaciones sexuales me hace sentir:	100%	0%
F3. Grado de independencia		
69. Económicamente:	100%	0%
70. Cuando tengo un sueño, meta u objetivo yo:	100%	0%
F4. Relaciones Sociales		
74. En la escuela y/o trabajo:	100%	0%
75. Cuando tengo un problema mis amigos:	100%	0%
76. Si tengo un problema, mis amigos me:	100%	0%
77. Si tengo un problema mi familia me:	100%	0%
F5. Medio		
79. El lugar donde vivo es:	100%	0%
80. En el lugar donde vivo hay:	100%	0%
81. Cuando mi traslado es muy largo yo	100%	0%
82. Mi traslado de casa a escuela y/o trabajo es de:	100%	0%
F6. Espiritualidad		
83. Cuando supero los obstáculos en vida, es gracias a:	100%	0%
F7. Trabajo		
84. Mis compañeros de trabajo se portan conmigo:	100%	0%
85. Mis compañeros de trabajo me hacen sentir:	100%	0%
86. El ambiente de trabajo me hace sentir:	100%	0%
87. Cuando me piden un trabajo en corto tiempo yo:	100%	0%
88. El trabajo que realizo me hace sentir:	100%	0%

(*)Reactivos con mayor porcentaje de desacuerdo.

Tabla 6

Resultados de acuerdo y desacuerdo del análisis de validez interjueces para los ítems de diferencial semántico.

Reactivo	Porcentaje De acuerdo	Porcentaje en Desacuerdo
F1. Ámbito físico		
46. Mi nutrición puede describirse como:	100%	0%
47. Normalmente consumo alimentos:	100%	0%
48. Mi actividad física se asocia con:	100%	0%
F2. Ámbito psicológico		
49. Soy una persona:	100%	0%
50. Me describiría como una persona:	100%	0%
51. Soy alguien:	100%	0%
52. Me considero una persona:	100%	0%
F4. Relaciones Sociales		
53. Mis relaciones sexuales son:	100%	0%
F5. Medio		
54. La comunidad dónde vivo es:	100%	0%
55. Regularmente mi tránsito es:	100%	0%
56. En las actividades comunitarias donde vivo:	100%	0%
F6. Espiritualidad		
57. Para mí la ciencia es:	75%	25%
58. Mi vida en este momento, la considero depende de:	100%	0%
F7. Trabajo		
59. Mis compañeros de trabajo son conmigo:	100%	0%
60. El ambiente de mi trabajo es:	100%	0%
61. El sueldo que gano es:	100%	0%

(*)Reactivos con mayor porcentaje de desacuerdo.

3.2 Confiabilidad de la Escala mexicana de calidad de vida y variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos

A continuación en la Tabla 7 se presentan el número de reactivos positivos y negativos pertenecientes a cada uno de los siete factores que componen la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), (Anexo 2). Así como el alfa de cronbach, los reactivos eliminados y el alfa de cronbach final.

Tabla 7

Confiabilidad de la “Escala mexicana de calidad de vida y variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), (Anexo 2)

Factores	Número de reactivos	Reactivos	Alfa de Cronbach	Reactivos Eliminados	Alfa de Cronbach Final
F1. Ámbito físico	13	r1F1+, r2F1-, r46F1-, r47F1-, r4F1+, r48F1+, r3F1-, r62F1-, r5F1+, r6F1-, r63F1*, r7F1+, r64F1*	.756	0	.756
F2. Ámbito Psicológico	12	r9F2+, r8F2-, r49F2-, r65F2.*, r10F2+, r11F2-, r12F2+, r13F2+, r50F2+, r66F2.*, r67F2*, r68F2*.	.825	0	.825
F3. Grado de Independencia	14	r14F3+, r15F3+, r17F3+, r16F3-, r51F3-, r69F3*, r18F3+, r19F3+, r52F3-, r70F23*, r20F3-, r71S12*, r72F3*, r73F3*.	.545	r20F3-, r51F3-, r71F3*.	.702
F4. Relaciones Sociales	12	r21F4+, r22F4+, r74F4*, r75F4*, r23F4+, r24F4+, r76F4*, r77F4*, r25F4+, r26F4+, r53F4+, r78F4*.	.779	0	.779
F5. Medio	12	r27F5+, r54F5-, r79F5*, r80F5*, r28F5+, r29F5+, r55F5-, r81F5*, r82F5*, r31F5+, r56F5+, r30S18-.	.754	0	.754

F6.Espiritualidad	10	r32F6+, r33F6+, r34F6+, r58F6+, r35F6-, r36F6-, r57F6-, r83F6*, r37F6+, r38F6-.	.508	r58F6+, r83F6*, r38F6-.	.625
F7. Trabajo	15	r39F7+, r59F7-, r84F7*, r85F7*, r40F7+, r41F7+, r60F7-, r86F7*, r42F7+, r43F7+, r61F7-, r87S23*, r44F7+, r45F7+, r88F7*.	.695	r42F7+	.715

(+) Ítems positivos, (-) ítems negativos y (+) ítems neutros.

3.3 Análisis descriptivo y correlaciones de los factores

En esta investigación se efectuaron los siguientes análisis estadísticos:

- Se analizaron las siguientes medidas de tendencia central, así como también correlaciones de Pearson y Spearman:
 - **Media:** es la suma de los valores, dividiéndolos entre el número de datos (Gorgas et al., 2011).
 - **Moda:** *“aquel valor de la variable que tiene una frecuencia máxima”* (Gorgas et al., 2011, p. 27)
 - **Mediana:** *“medida central tal que, con los datos ordenados de menor a mayor, el 50 % de los datos son inferiores a su valor y el 50 % de los datos tienen valores superiores”* (Gorgas et al., 2011, p. 25).
 - **Desviación típica:** *“es la desviación que presentan los datos con respecto al valor promedio”* (Mata et al., 2006, p. 44)
 - **Asimetría:** usada para conocer cuánto se parece nuestra distribución a una distribución teórica llamada curva normal, constituye en un indicador del lado de la curva donde se agrupan las frecuencias. Si es igual a cero, la curva o distribución es simétrica (Hernández et al., 2014. p. 290).
 - **Curtois:** indicador de lo plana o puntiaguda que esta una curva, cuando esta es igual a cero, significa que puede tratarse de una curva normal (Hernández et al., 2014. p. 290).
 - **Rango:** es una medida de dispersión que consiste en calcular la extensión del intervalo entre el menor valor observado y el mayor, es útil para describir la dispersión de muestras pequeñas, asimétricas, o que no siguen una distribución normal (Aroca et al., citado en Beneyto, 2013)

- **Varianza:** es una medida de dispersión usada para variables normales y muestras grandes y busca determinar si las diferencias que existen entre las medias de muestreo exponen las diferencias que hay entre los valores medios (Editorial Grudemi, 2018)
- **Mínimos:** Es un valor en la muestra que señala que por debajo de éste no hay valores muestrales (Proyecto de Cooperación UE - CAN en Materia de Estadísticas, 2007).
- **Máximos:** es un valor muestral de forma que por encima de éste no hay otros valores en la muestra (Proyecto de Cooperación UE - CAN en Materia de Estadísticas, 2007).
- **Percentiles:** Es una medida de posición que ocupa índices que dividen a la muestra en X partes iguales, en el caso de los percentiles son los 99 valores que dividen la muestra en 100 partes de igual tamaño (Aroca et al., citado en Beneyto, 2013)
- **Correlación de Pearson:** prueba estadística que analiza la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón, igual conocida como “coeficiente producto-momento” (Hernández et al., 2014. p. 304).
- **Correlación de Spearman:** es una medidas de correlación usado en variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por jerarquías (Hernández et al., 2014. p. 322).

Se estimaron las medidas de tendencia central de los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), (Anexo 2), como se muestra en la Tabla 8.

Tabla 8

Medidas de Tendencia central de los factores F1. Ámbito Físico, F2. Ámbito Psicológico, F3.Grado de Independencia, F4.Relaciones sociales, F5.Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo.

	F1.Ámbito Físico	F2.Ámbito Psicológico	F3.Grado de independencia	F4.Relaciones Sociales	F5.Medio	F.6Espiritualidad	F7.Trabajo
N Validos	47	47	47	47	47	47	47
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Media	52.7	52.7	57.1	60.7	47.7	50.9	70.0
Desviación típica	7.1	7.1	5.4	7.1	8.7	4.6	7.1
Asimetría	-.325	-.325	-.325	-1.170	-.644	-.703	-.052
Error típ. de asimetría	.347	.347	.347	.347	.347	.347	.347
Curtosis	-.284	-2.84	-.083	1.106	-.471	1.214	-.425
Varianza	51.4	51.4	30.0	51.6	76.9	19.9	50.6
Rango	30.0	30.0	23.0	32.0	32.0	21.0	29.0
Mínimo	35.0	35.0	44.0	38.0	29.0	38.0	56.0
Máximo	65.0	65.0	67.0	70.0	61.0	59.0	85.0
Percentiles 10	41.6	41.6	48.8	48.0	33.0	45.0	58.8
20	47.0	47.0	52.6	55.2	39.4	48.0	64.0
25	47.0	47.0	54.0	59.0	42.0	49.0	65.0
30	49.0	49.0	55.0	49.0	44.4	48.0	66.0
40	51.0	51.0	56.2	61.0	48.0	51.0	68.4

	F1.Ámbito Físico	F2.Ámbito Psicológico	F3.Grado de independencia	F4.Relaciones Sociales	F5.Medio	F.6Espiritualidad	F7.Trabajo
50	53.0	53.0	58.0	62.0	49.0	51.0	71.0
60	55.0	55.0	58.0	64.0	51.8	52.0	71.0
70	57.0	57.0	60.0	65.6	53.6	53.0	73.0
75	58.0	58.0	61.0	66.0	54.0	53.0	74.0
80	59.4	59.4	61.1	67.0	55.0	54.4	76.8
90	61.6	61.6	64.4	68.2	58.2	57.0	79.2

A continuación, se presentan las correlaciones de Pearson (Tabla 9) y de Spearman (Tabla 10) de los factores (F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo), que componen la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019) (Anexo2).

Tabla 9

Correlaciones de pearson entre los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019) (Anexo 2)

	F1.Ámbito Físico	F2.Ámbito Psicológico	F3.Grado de Independencia	F4.Relaciones Sociales	F5. Medio	F6. Espiritualidad	F7. Trabajo
F1. Ámbito Físico	1	1.00**	.37*	.27	.27	.15	.54**
F2. Ámbito Psicológico	1.00**	1	.37*	.27	.27	.15	.54**
F3. Grado de independencia	.37*	.37*	1	.53**	.27	.62**	.57**

F4. Relaciones Sociales	.27	.24	.53**	1	.18	.50**	.52**
F5. Medio	.27	.27	.27	.18	1	.44**	.31*
F6. Espiritualidad	.15	.15	.62**	.50**	.44**	1	.39**
F7. Trabajo	.54**	.54**	.57**	.52**	.31*	.39**	1

Nota. ** $p \leq 0.01$; * $p \leq 0.05$.

Figura 3

Histograma comparado con la curva normal de F1. Ámbito físico

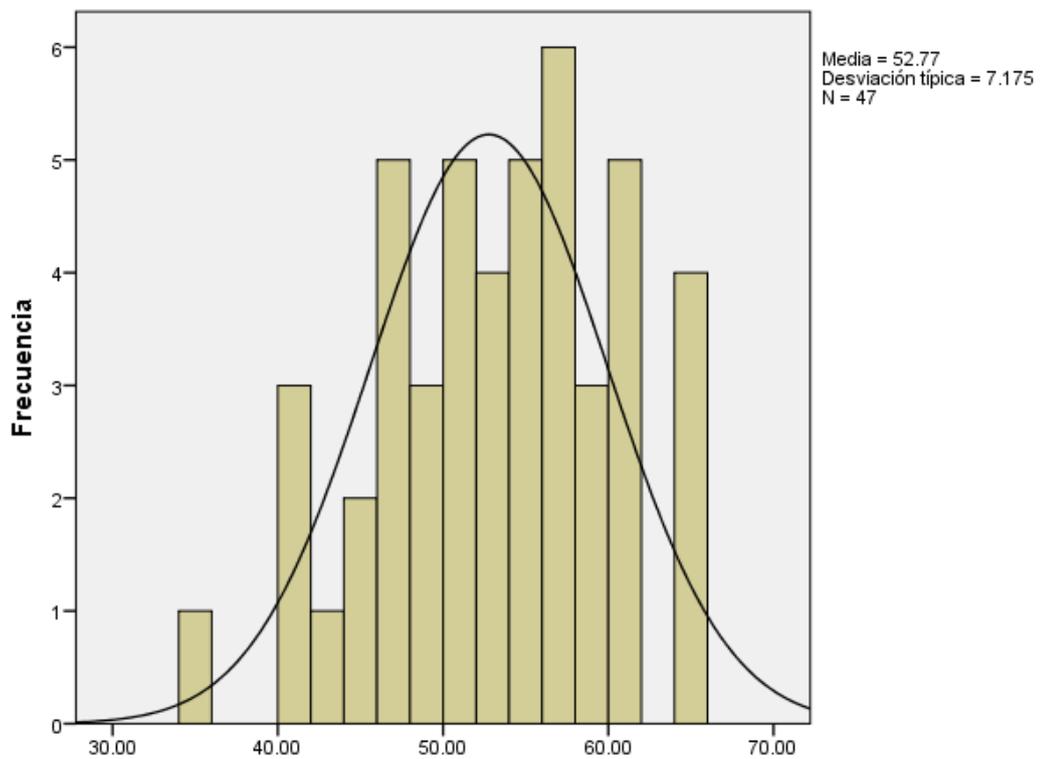


Figura 4

Histograma comparado con la curva normal de F2. Ámbito psicológico

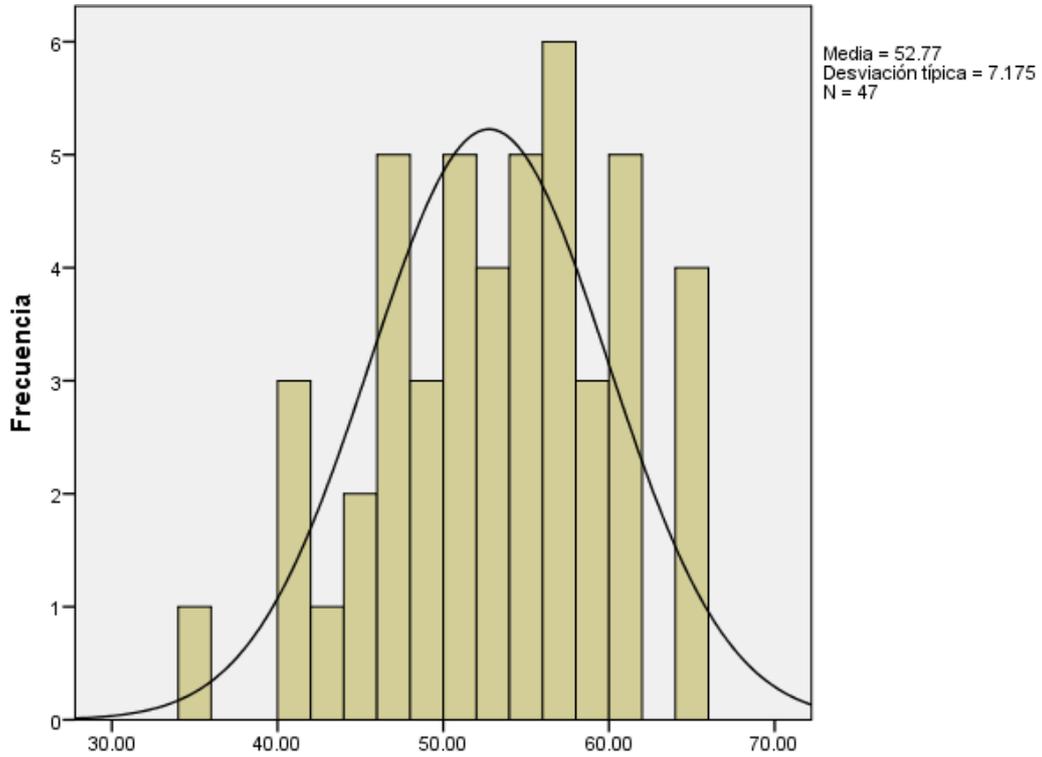


Figura 5.

Histograma comparado con la curva normal de F3. Grado de independencia

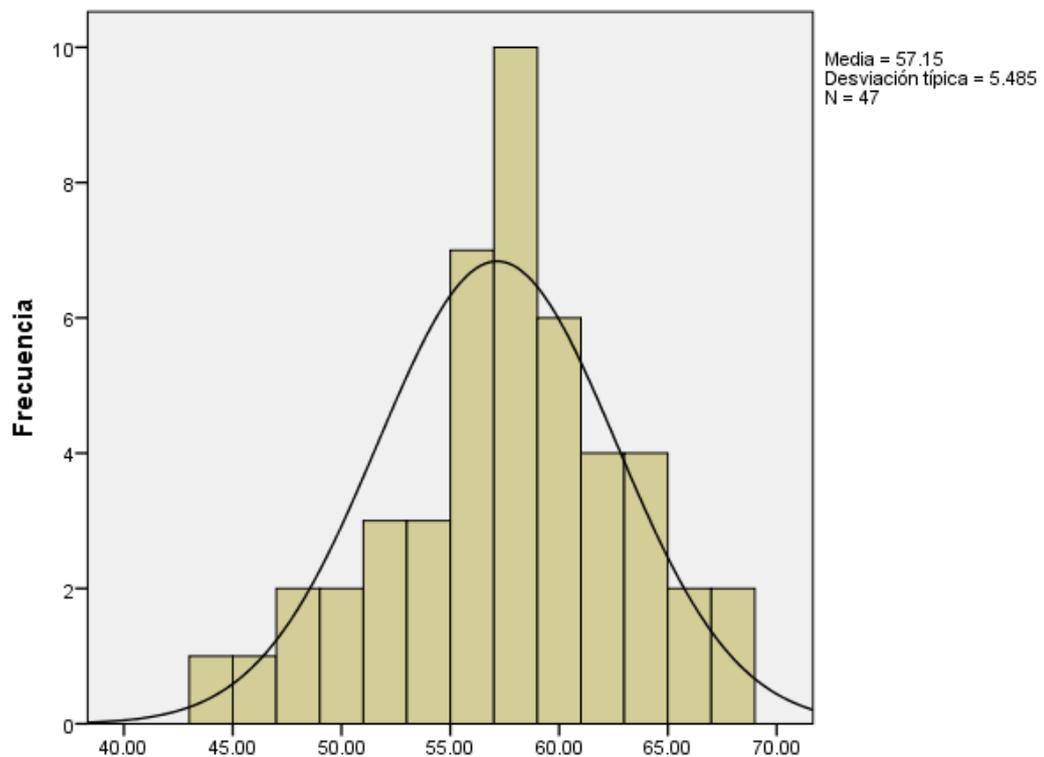


Figura 6

Histograma comparado con la curva normal de F4. Relaciones Sociales

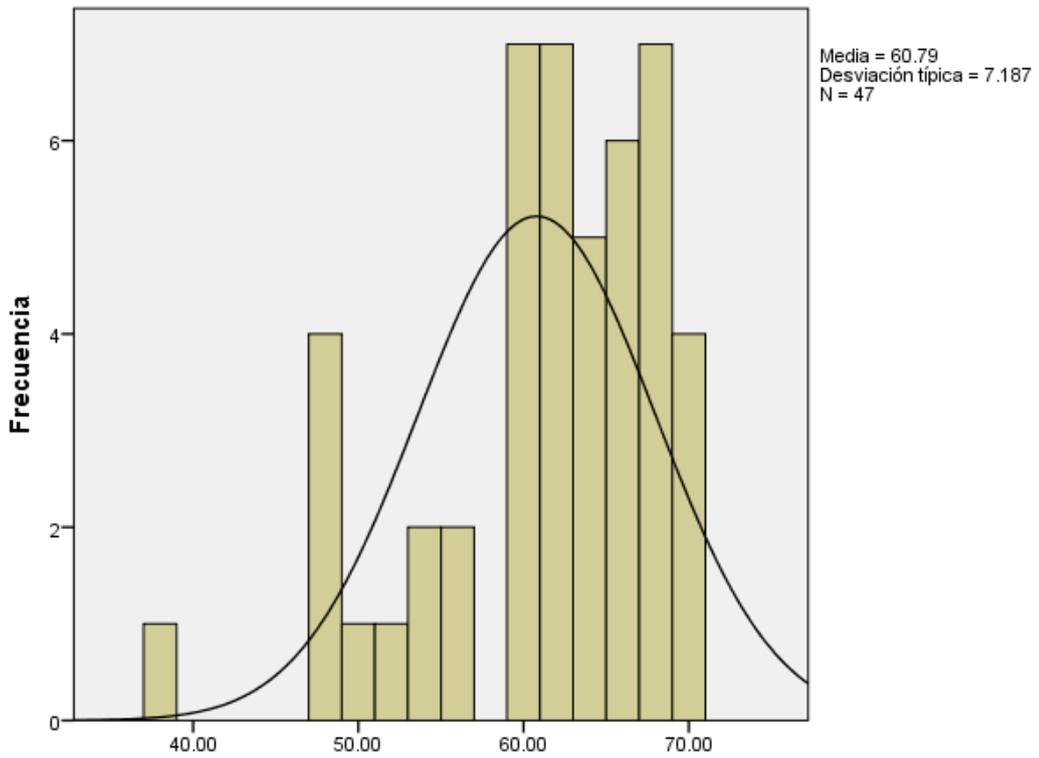


Figura 7.

Histograma comparado con la curva normal de F5. Medio

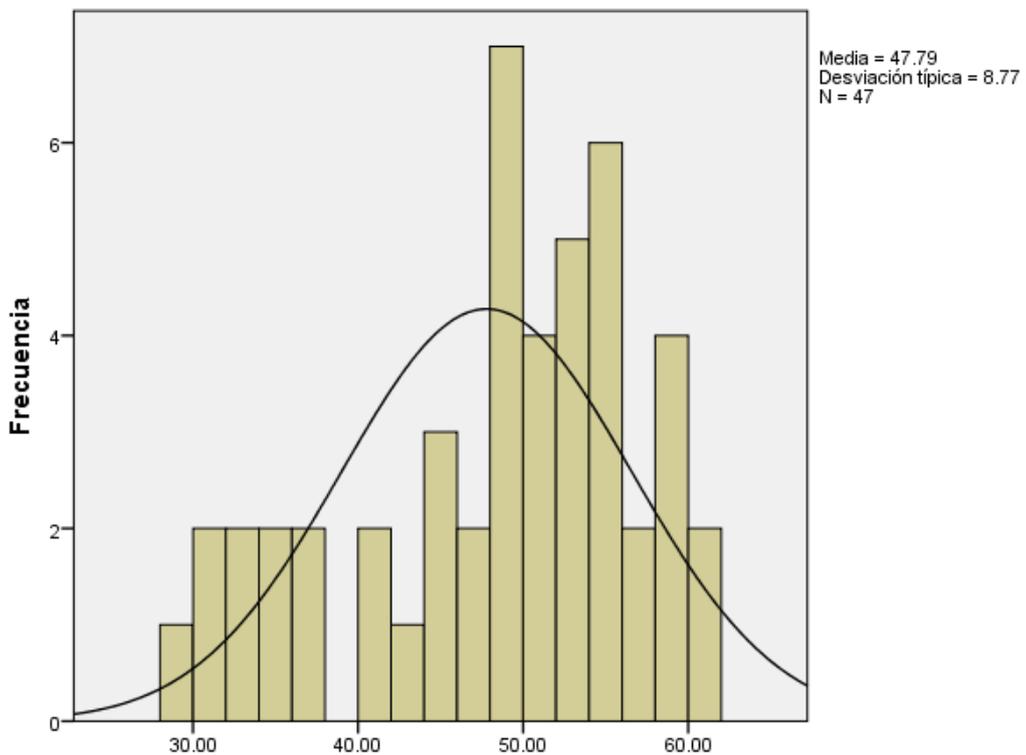


Figura 8.

Histograma comparado con la curva normal de F6. Espiritualidad

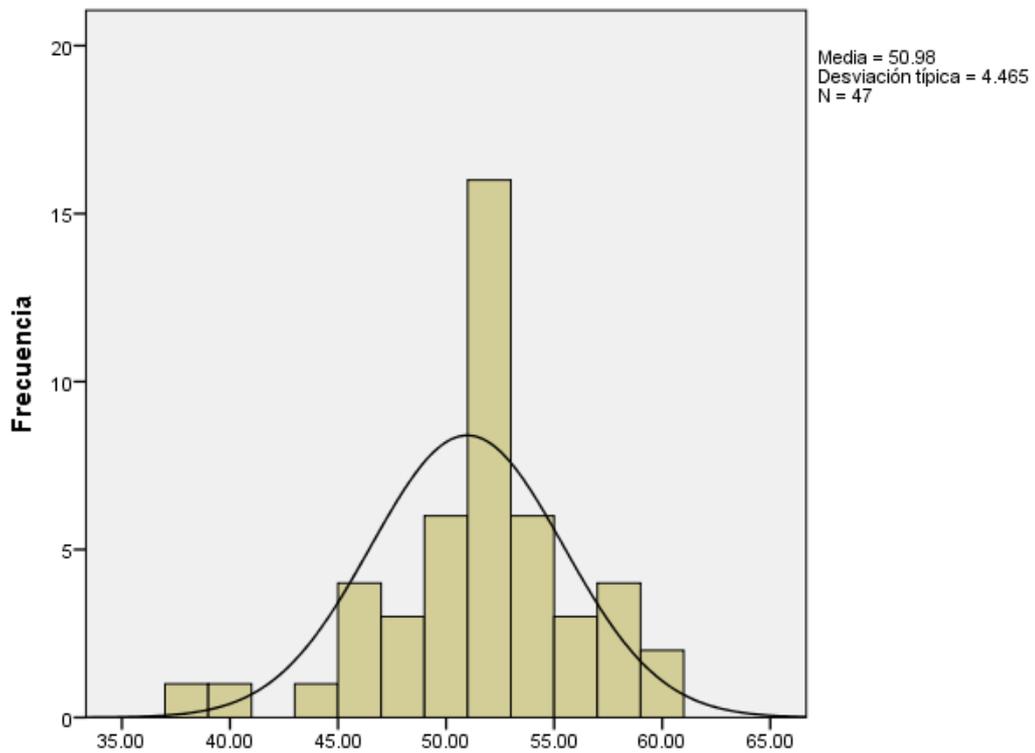


Figura 9.

Histograma comparado con la curva normal de F7. Trabajo

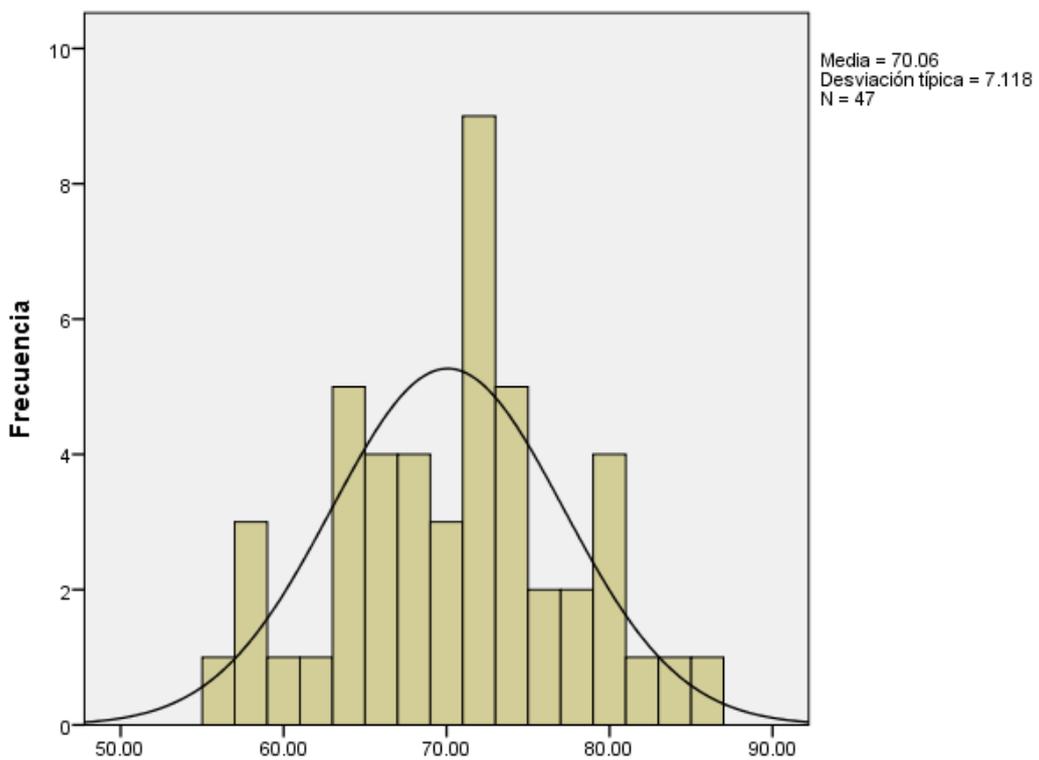


Tabla 10

Correlaciones de Spearman entre los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019) (Anexo 2)

	F1.Ámbito Físico	F2.Ámbito Psicológico	F3.Grado de Independencia	F4.Relaciones Sociales	F5. Medio	F6. Espiritualidad	F7. Trabajo
F1. Ámbito Físico	1	1.00**	.36*	.25	.37**	.19	.55**
F2. Ámbito Psicológico	1.00**	1	.36*	.25	.37**	.19	.55**
F3. Grado de independencia	.36*	.36*	1	.62**	.26	.61**	.57**
F4. Relaciones Sociales	.25	.25	.62**	1	.07	.43**	.50**
F5. Medio	.37**	.37**	.26	.07	1	.38**	.28*
F6. Espiritualidad	.19	.19	.61**	.43**	.38**	1	.28*
F7. Trabajo	.55**	.55**	.57**	.50**	.28*	.28*	1

Nota. ** $p \leq 0.01$; * $p \leq 0.05$.

3.4 Análisis de los resultados por nivel de los factores de calidad de vida

En este apartado, se presenta la división en tres niveles (1.Bajo, 2.Medio y 3.Alto) de calidad de vida a cada uno de los factores (F1. Ámbito Físico, F2. Ámbito Psicológico, F3. Grado de Independencia, F4. Relaciones Sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo.), de la “Escala mexicana de calidad de vida y variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), tomando como base el “máximo” obtenido en el programa de análisis estadístico SPSS, dividiéndolo en tres partes, para así identificar cada nivel, y posteriormente reconocer qué porcentaje del total de la muestra se encuentra en cada uno de éstos.

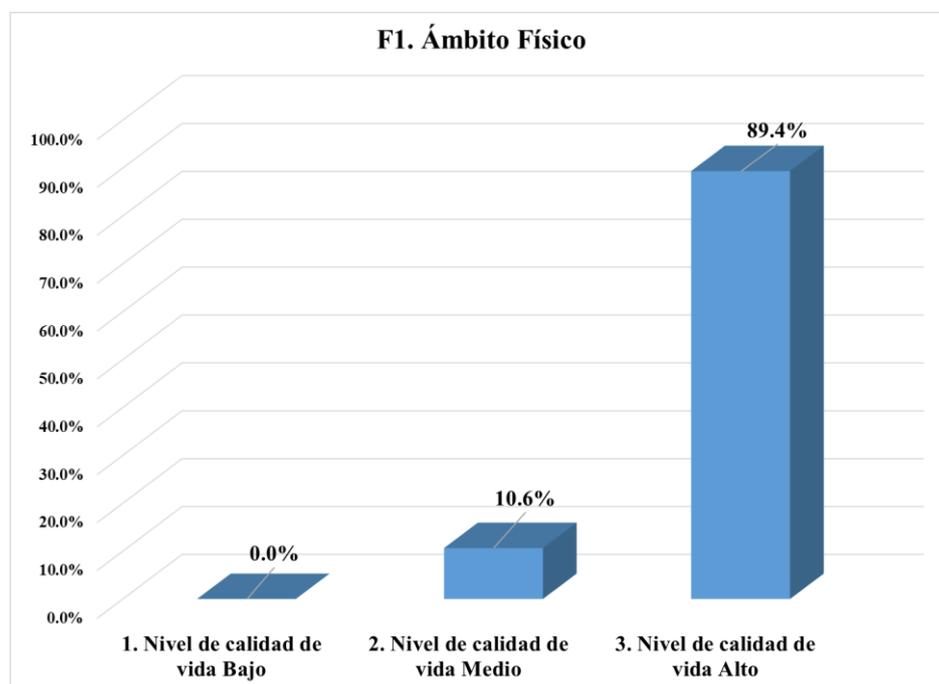
Factor 1. **Ámbito Físico**

El tamaño de la muestra para el F1. **Ámbito Físico** fue de 47 participantes, dentro de ésta los resultados se agruparon en el programa SPSS en tres niveles de calidad de vida 1. Bajo (de 0 a 21.7), 2. Medio (de 2.8 a 43.5) y 3. Alto (de 43.6 a 65.3).

En cuanto al F1. **Ámbito Físico** del 100% de la muestra, se encontró 0% en el nivel 1 (bajo), 10.6% en el nivel 2 (medio) y 89.4% en el nivel 3 (alto). Es decir, el 89.4% de la muestra tiene un nivel alto de calidad de vida en el ámbito físico porque considera que hace ejercicio constante; se alimenta con una dieta balanceada, no presenta trastornos de sueño y cuida de la salud física.

Figura 10

Nivel de calidad de vida en el F1.Ámbito Físico



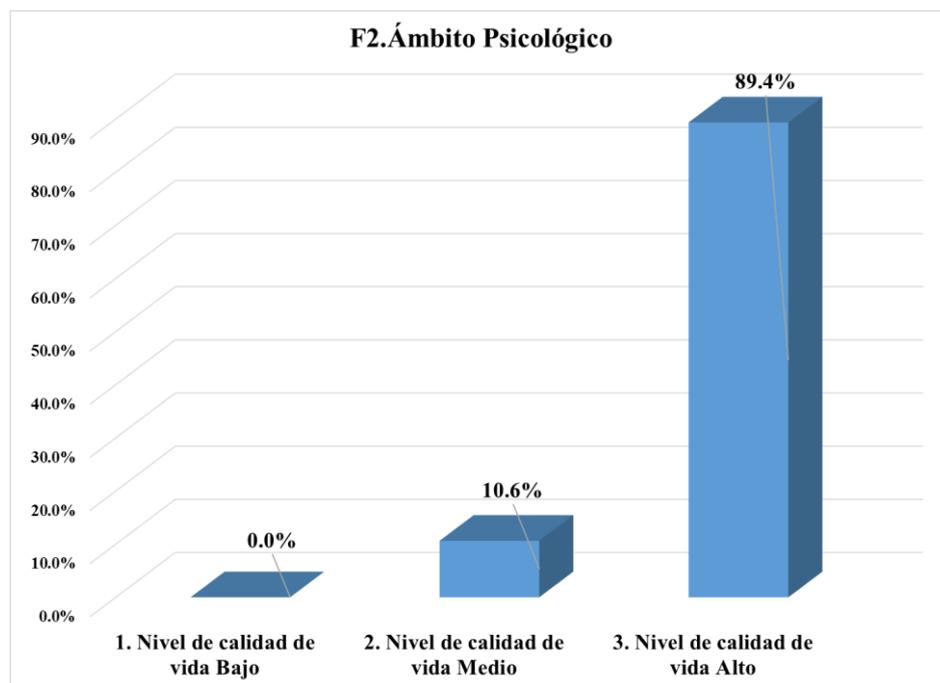
Factor 2. **Ámbito Psicológico**

El tamaño de la muestra para el F2. **Ámbito Psicológico**, fue de 47 participantes, dentro de ésta los resultados se agruparon en el programa SPSS en tres niveles de calidad de vida 1.Bajo (de 0 a 21.7), 2. Medio (de 21.8 a 43.5) y 3. Alto (de 43.6 4 a 65.3).

En cuanto al F2.Ámbito Psicológico, del 100% de la muestra, se encontró un 0% en el nivel 1 (bajo), un 10.6% en el nivel 2 (medio) y finalmente un 89.4% en el nivel 3 (alto). Es decir, el 89.4% de la muestra tiene un nivel alto de calidad de vida en el ámbito psicológico, porque se considera alegre; con seguridad propia; satisfacción con su cuerpo y persona; soluciona problemas; cumple con metas; tiene un control emocional; recuerda y aprende información fácilmente.

Figura 11

Nivel de calidad de vida en el F2.Ámbito Psicológico



Factor 3. Grado de Independencia

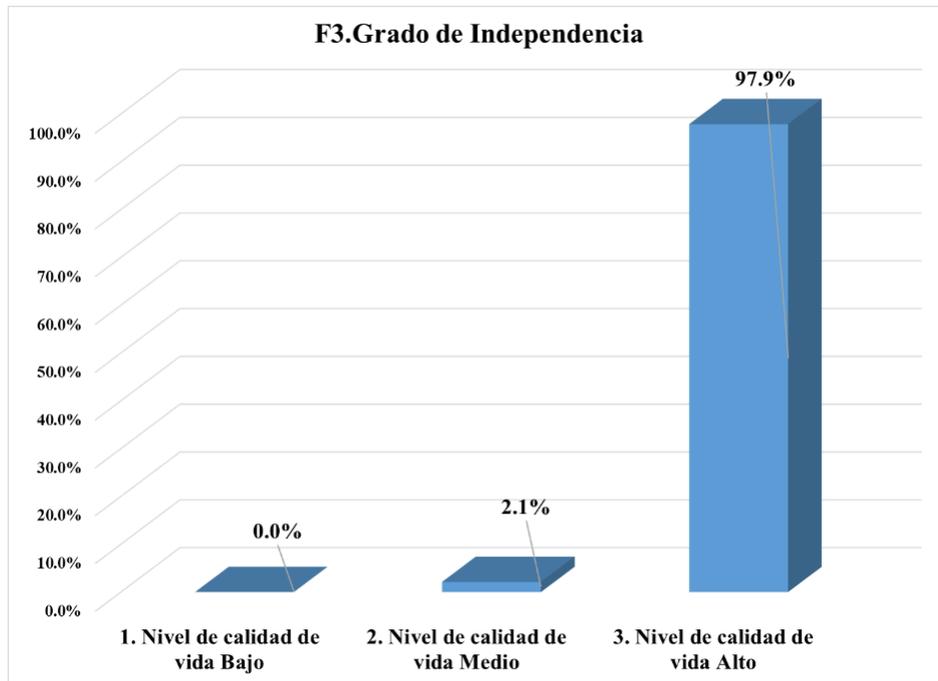
El tamaño de la muestra para el F3. Grado de Independencia, fue de 47 participantes, dentro de ésta los resultados se agruparon en el programa SPSS en tres niveles de calidad de vida, 1.Bajo (de 0 a 22.3), 2. Medio (de 22.4 a 44.7) y 3. Alto (de 44.8 a 67.1).

En cuanto al F3. Grado de Independencia, del 100% de la muestra, se encontró el 0% en el nivel 1 (bajo), 2.1% en el nivel 2 (medio) y 97.9% en el nivel 3 (alto). Es decir, el 97.9% de la muestra tiene un nivel alto de calidad de vida en el grado de independencia , ya que se

considera económicamente autosuficiente; toma decisiones propias; cumple con los compromisos; enfrenta las consecuencias de los actos; cuida de sí mismo ante la enfermedad; no consume sustancias nocivas para la salud.

Figura 12

Nivel de calidad de vida en el F3. Grado de Independencia



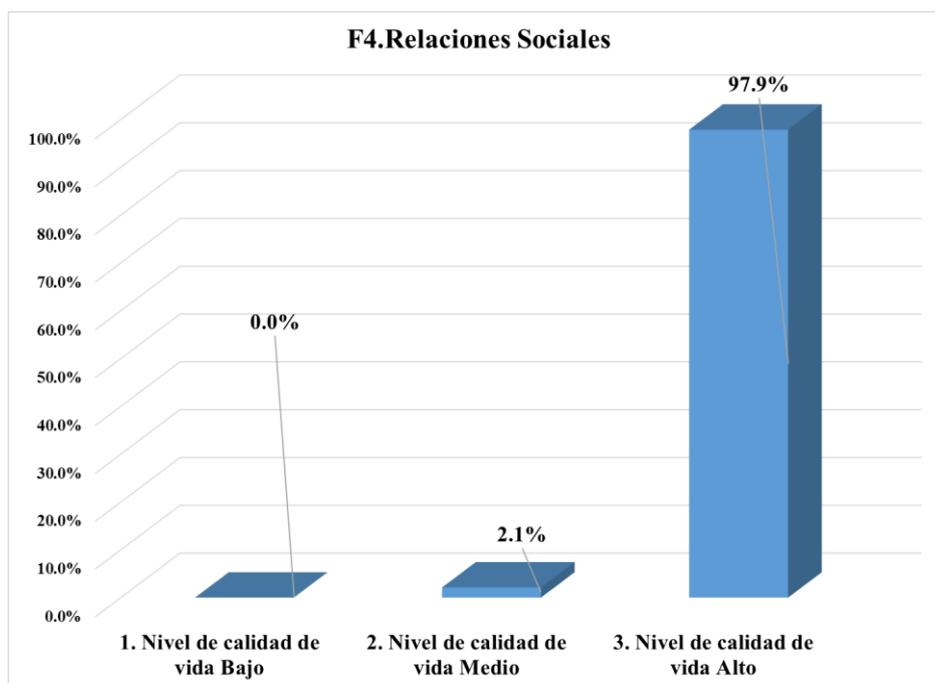
Factor 4. Relaciones Sociales

El tamaño de la muestra para el F4. Relaciones Sociales, fue de 47 participantes, dentro de ésta los resultados se agruparon en el programa SPSS en tres niveles de calidad de vida, 1. Bajo (de 0 a 23.3), 2. Medio (de 23.4 a 46.7) y 3. Alto (de 46.8 a 70.1).

En cuanto al F4. Relaciones Sociales, del 100% de la muestra, se encontró el 0% en el nivel 1 (bajo), el 2.1% en el nivel 2 (medio) y 97.9% en el nivel 3 (alto). Es decir, el 97.9% de la muestra tiene un nivel alto de calidad de vida en las relaciones sociales, ya que no se perciben como seres sociables para entablar nuevas relaciones; recibir y dar apoyo; convivir frecuentemente con amistades o comunidad; considerar tener comunicación constante; sentir libertad y satisfacción en las relaciones sexuales.

Figura 13

Nivel de calidad de vida en el F4.Relaciones Sociales



Factor 5. Medio

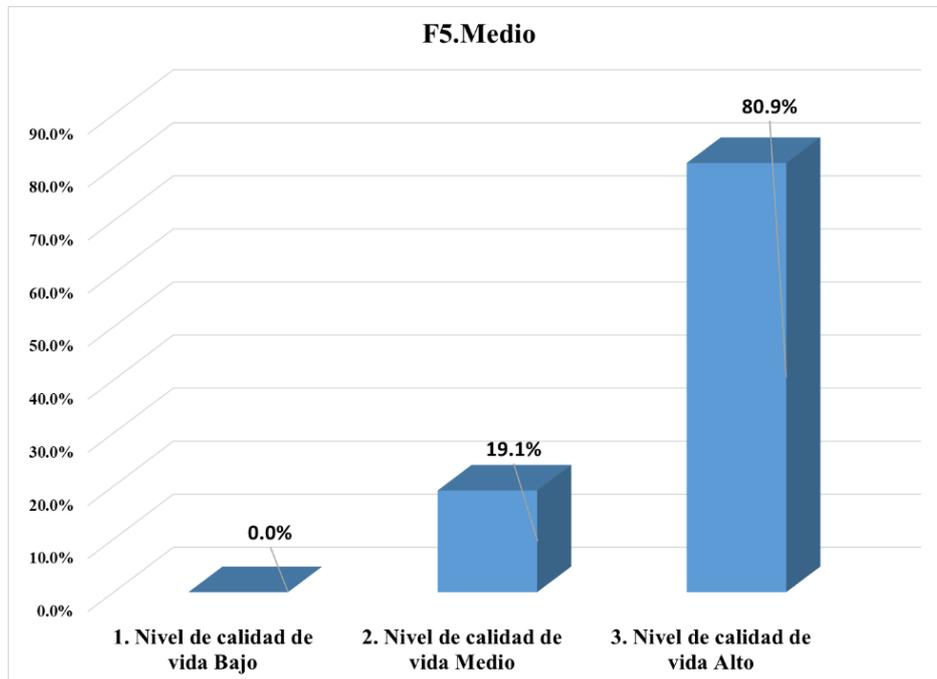
El tamaño de la muestra para el F5. Medio, fue de 47 participantes, dentro de ésta los resultados se agruparon en el programa SPSS en tres niveles de calidad de vida 1. Bajo (de 0 a 20.3), 2. Medio (de 20.4 a 40.7) y 3. Alto (de 40.8 a 61.1).

En cuanto al F5. Medio, del 100% se encontró 0% en el nivel 1 (bajo), 19.1% en el nivel 2 (medio) y 80.9% en el nivel 3 (alto). Es decir, el 80.9% de la muestra tiene un nivel alto de calidad de vida en el medio, porque se siente armonía en el ambiente en donde se reside; considera que se cuenta con los servicios de luz, agua, drenaje e internet; percibe la cercanía de escuelas, hospitales, bibliotecas, centros recreativos y mercados, al igual que la recolección y limpieza de basura en las calles y un patrullaje constante y vigilancia a través de cámaras. Considera la existencia de unidades de transporte modernas, cómodas, limpias y accesibles, así como que el traslado sea rápido y eficiente. Percibe un flujo constante del metro, metrobús,

trolebús, autobús y taxi. Considera la realización frecuente de actividades sociales, artísticas o recreativas.

Figura 14

Nivel de calidad de vida en el F5.Medio



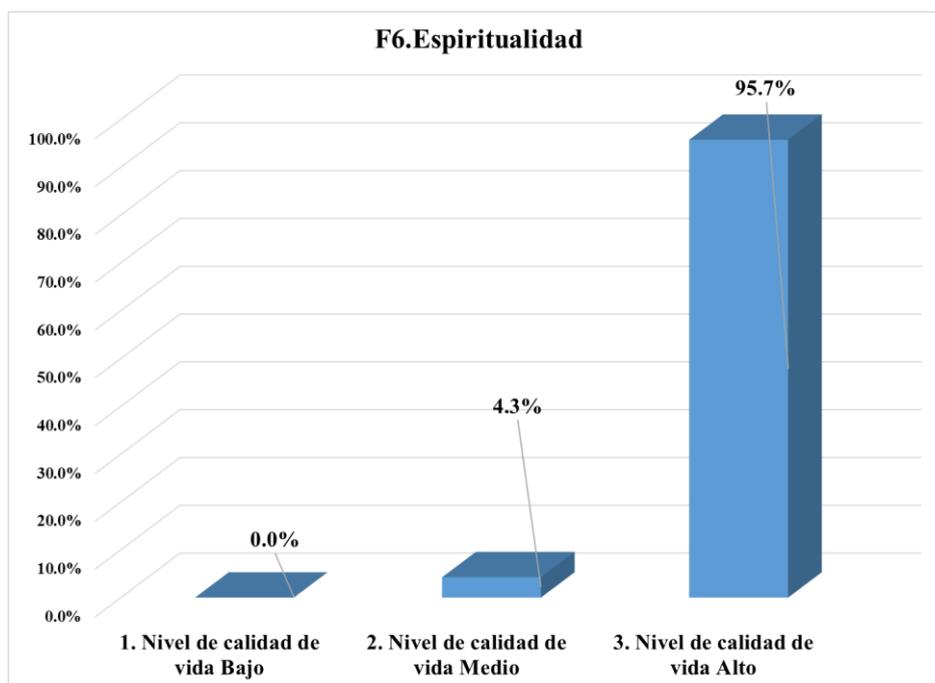
Factor 6. Espiritualidad

El tamaño de la muestra para el F6. Espiritualidad fue de 47 participantes, dentro de ésta los resultados se agruparon en el programa SPSS en tres niveles de calidad de vida, 1. Bajo (de 0 a 19.6), 2. Medio (de 19.7 a 39.3) y 3. Alto (de 39.4 a 59).

En cuanto al F6. Espiritualidad, del 100% de la muestra, se encontró un 0% en el nivel 1 (bajo), 4.3% en el nivel 2 (medio) y 95.7% en el nivel 3 (alto). Es decir, el 95.7% de la muestra tiene un nivel alto de calidad de vida en espiritualidad, ya que percibe la búsqueda de oportunidades para el bienestar, busca emprender acciones para lograr objetivos, dedica tiempo para cumplir metas, asume el control de las decisiones y acciones, planea las actividades/tareas del mañana, acepta los errores o fracasos que se presenten como consecuencias de las acciones y decisiones, respetar las creencias del otro y enfrentar la realidad.

Figura 15

Nivel de calidad de vida en el F6.Espiritualidad



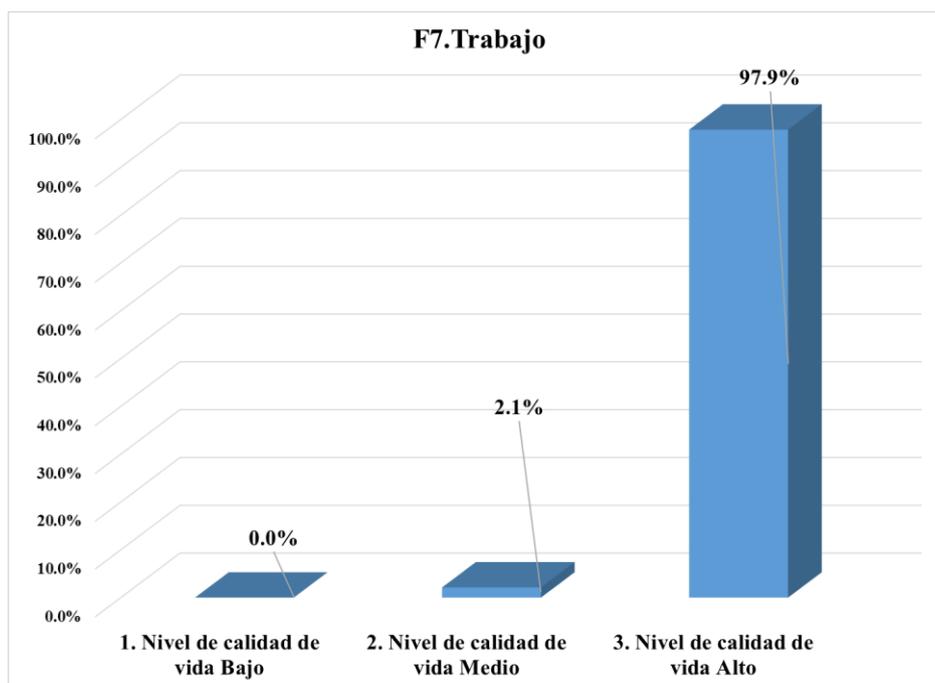
Factor 7. Trabajo

El tamaño de la muestra para el F7. Trabajo, fue de 47 participantes, dentro de ésta los resultados se agruparon en el programa SPSS en tres niveles calidad de vida, 1. Bajo (de 0 a 28.3), 2. Medio (de 28.4 a 56.7) y 3. Alto (de 56.8 a 85.1).

En cuanto al F7. Trabajo, del 100% de la muestra se encontró 0% en el nivel 1 (bajo), 2.1% en el nivel 2 (medio) y 97.9% en el nivel 3 (alto). Es decir, el 97.9%, tiene un nivel alto de calidad de vida en el trabajo, ya que percibe un trato amable y cortés entre jefes y subordinados, cooperación en equipo, considera que se muestran reconocimientos por parte del equipo, cumplir con la hora de entrada y salida, recibe incentivos para el desarrollo profesional, proponer y desarrollar libremente ideas para las actividades; recibe un sueldo que cubra las necesidades de alimentación, vestido, educación y diversión. Percibe que el desempeño laboral es evaluado objetivamente.

Figura 16

Nivel de calidad de vida en el F7.Trabajo



Tomando en cuenta los datos y graficas anteriores se confirma la H_{a1} , que dice que el nivel de calidad de vida de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo considerados en la muestra será alto, ya que el mayor porcentaje de los teletrabajadores arroja un nivel alto de calidad de vida por cada uno de los siete factores que contempla la escala, siendo éstos los siguientes:

- F1. Ámbito Físico con 89.4 %
- F2. Ámbito Psicológico con 89.4%
- F3. Grado de Independencia con 97.9%
- F4. Relaciones Sociales con 97.9%
- F5. Medio con 80.9 %
- F6. Espiritualidad con 95.7%
- F7. Trabajo con 97.9%

3.5 Relación entre los niveles de calidad de vida por factor y las características sociodemográficas

Se realizó una comparación de entre las características sociodemográficas (sexo, edad, escolaridad, tipo de puesto, jornada laboral y estado civil) y los factores (F1. Ámbito físico, F2. Ámbito Psicológico, F3. Grado de Independencia, F4. Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo), con la estimación de Ji cuadrada.

3. 5. 1Resultados de la Prueba de Ji cuadrada.

Respecto a la Ji cuadrada, se encontró significancia, entre jornada laboral y F5. Medio (Tabla 11), jornada laboral y F3. Grado de Independencia (Tabla 11), jornada laboral y F6. Espiritualidad (Tabla 13), estado civil y F5. Medio (Tabla 14), estado civil y F6. Espiritualidad (Tabla 15) y escolaridad con F6. Espiritualidad (Tabla 16).

En la Tabla 11 se identificó un mayor porcentaje de trabajadores de jornada completa con un alto nivel de calidad de vida (84.1%) y un alto porcentaje de trabajadores de medio tiempo, con un nivel de calidad de vida medio (66.7%). Estos resultados indican que los trabajadores con jornada completa sienten una mayor armonía con el ambiente en donde residen, comparado con los trabajadores de medio tiempo. Estas diferencias significativas pueden deberse a que el trabajador con jornada completa percibe un mayor sueldo que contribuye a mejorar la calidad de vida en el medio donde reside.

Tabla 11

Ji cuadrada de jornada laboral con F5. Medio

Factores	Nivel de Calidad de Vida	Categoría	Jornada Laboral		Total
			Completa	Medio Tiempo	
Niveles de Calidad de Vida en F5. Medio	Medio	Frecuencia	7	2	9
		% dentro de Jornada Laboral	15.90%	66.70%	19.10%
	Alto	Frecuencia	37	1	38

	% dentro de Jornada Laboral	84.10%	33.30%	80.90%
Total	Frecuencia	44	3	47
	% dentro de Jornada Laboral	100.00%	100.00%	100.00%

Ji cuadrada = 4.674, gl= 1, P= 0.031

En la Tabla 12 se identificó un mayor porcentaje de trabajadores de jornada completa con un alto nivel de calidad de vida (100%) y un alto porcentaje de trabajadores de medio tiempo, con un nivel de calidad de vida medio (33.3%). Estos resultados indican que los trabajadores con jornada completa se consideran autosuficientes económicamente y con la facultad de tomar sus propias decisiones, así como cumplir con los compromisos y enfrentar las consecuencias de los actos, comparado con los trabajadores de medio tiempo. Estas diferencias significativas pueden deberse a que el trabajador con jornada completa percibe un mayor sueldo que contribuye a mejorar la calidad de vida respecto a la autosuficiencia económica, ya que se cuenta con más recursos económicos para cubrir ciertas necesidades de la vida.

Tabla 12

Ji cuadrada de jornada laboral con F3.Grado de Independencia

Factores	Nivel de Calidad de Vida	Categoría	Jornada Laboral		Total
			Completa	Medio Tiempo	
Niveles de Calidad de Vida en F3. Grado de independencia	Medio	Frecuencia	0	1	1
		% dentro de Jornada Laboral	0.00%	33.30%	2.10%
	Alto	Frecuencia	44	2	46
		% dentro de Jornada Laboral	100.00%	66.70%	97.90%
		Frecuencia	44	3	47
		% dentro de Jornada Laboral	100.00%	100.00%	100.00%
Total					

Ji cuadrada= 14.986, gl= 1, P= 0

Respecto a la Tabla 13 se observó un mayor porcentaje de trabajadores de jornada completa con un alto nivel de calidad de vida (97.7%) y un alto porcentaje de trabajadores de medio tiempo, con un nivel de calidad de vida medio (33.3%). Estos resultados indican que los trabajadores con jornada completa perciben una mayor búsqueda de oportunidades, objetivos, metas y asumir el control para su bienestar, comparado con los trabajadores de medio tiempo. Estas diferencias significativas pueden deberse a que el trabajador con jornada completa está en constante búsqueda de crecimiento profesional y personal, por lo cual se plantea metas u objetivos con la finalidad de progresar, esto contribuye a mejorar la calidad de vida respecto a la espiritualidad, a través de la constante búsqueda de crecimiento y oportunidades.

Tabla 13

Ji cuadrada de jornada laboral con F6. Espiritualidad

Factores	Nivel de Calidad de Vida	Categoría	Jornada Laboral		Total
			Completa	Medio Tiempo	
Niveles de Calidad de Vida en F6. Espiritualidad	Medio	Frecuencia	1	1	2
		% dentro de Jornada Laboral	2.30%	33.30%	4.30%
	Alto	Frecuencia	43	2	45
		% dentro de Jornada Laboral	97.70%	66.70%	95.70%
Total	Frecuencia	44	3	47	
	% dentro de Jornada Laboral	100.00%	100.00%	100.00%	

Ji cuadrada= 6.650, gl= 1, P= 0.01

En la Tabla 14 se identificó un porcentaje de (64.7%) trabajadores solteras/os o viudas/os con un alto nivel de calidad de vida y un mayor porcentaje de (90.0%) trabajadores casados, con un nivel de calidad de vida medio. Estos resultados indican que los trabajadores casados sienten una mayor armonía con el ambiente en donde residen, comparado con los trabajadores solteras/os o viudas/os. Estas diferencias significativas pueden deberse a que el

trabajador casado percibe un ingreso económico mayor debido a la colaboración de pareja, lo cual contribuye a mejorar la calidad de vida en el medio donde reside.

Tabla 14

Ji cuadrada de estado civil con F5. Medio

Factores	Nivel de Calidad de Vida	Categoría	Estado Civil		Total
			Soltera/o-Viuda/o	Casada/o	
Niveles de Calidad de Vida en F5. Medio	Medio	Frecuencia	6	3	9
		% dentro de Estado Civil	35.30%	10.00%	19.10%
	Alto	Frecuencia	11	27	38
		% dentro de Estado Civil	64.70%	90.00%	80.90%
Total		Frecuencia	17	30	47
		% dentro de Estado Civil	100.00%	100.00%	100.00%

Ji cuadrada= 4.484, gl= 1, P= 0.034

En cuanto a la Tabla 15 se observó un mayor porcentaje de trabajadores solteras/os o viudas/os con un alto nivel de calidad de vida (88.2%) y un alto porcentaje de trabajadores casados con un nivel de calidad de vida medio (100.0%). Estos resultados indican que los trabajadores casados perciben una mayor búsqueda de oportunidades, objetivos, metas y asumir el control para su bienestar, comparado con los trabajadores solteras/os o viudas/os. Estas diferencias significativas pueden deberse a que el trabajador casado está en constante búsqueda de crecimiento profesional y personal, por lo cual se plantea metas u objetivos con la finalidad de progresar debido a las responsabilidades que trae consigo la vida en pareja, contribuyendo a mejorar la calidad de vida respecto a la espiritualidad, a través de la constante búsqueda de crecimiento y oportunidades.

Tabla 15*Ji cuadrada de estado civil con F6. Espiritualidad*

Factores	Nivel de Calidad de Vida	Categoría	Estado Civil		Total
			Soltera/o-Viuda/o	Casada/o	
Niveles de Calidad de Vida en F6. Espiritualidad	Medio	Frecuencia	2	0	2
		% dentro de Estado Civil	11.80%	0.00%	4.30%
	Alto	Frecuencia	15	30	45
		% dentro de Estado Civil	88.20%	100.00%	95.70%
Total		Frecuencia	17	30	47
		% dentro de Estado Civil	100.00%	100.00%	100.00%

Ji cuadrada= 3.686, gl= 1, P= 0.055

En cuanto a la Tabla 16 se observó un porcentaje alto de calidad de vida respecto a F6. Espiritualidad en las tres categorías correspondientes a la escolaridad: secundaria-preparatoria (80%), licenciatura-carrera técnica (100%) y maestría-doctorado (100.0%). Estos resultados indican que los trabajadores que cuentan con secundaria-preparatoria, licenciatura-carrera técnica y maestría-doctorado, perciben una constante búsqueda de oportunidades, objetivos, metas y asumir el control para su bienestar, sin embargo se muestra que aquellos trabajadores que cuentan con un nivel de estudios igual o superior a la licenciatura, arrojan un porcentaje aún mayor respecto a la calidad de vida y F6. Espiritualidad. Esta diferencia puede deberse a que el trabajador con un mayor nivel de escolaridad cuenta con mayor estabilidad, acceso a mejores niveles de empleo y de sueldo, lo cual repercute en su calidad de vida.

Tabla 16*Ji cuadrado escolaridad con F6. Espiritualidad*

Factores	Nivel de Calidad de Vida	Categoría	Escolaridad			Total
			Secundaria-Preparatoria	Licenciatura-Carrera Técnica	Maestría-Doctorado	
Niveles de Calidad de Vida en F. Espiritualidad	Medio	Frecuencia	2	0	0	2
		% dentro de Escolaridad	20.00%	0.00%	0.00%	4.30%
	Alto	Frecuencia	8	29	8	45
		% dentro de Escolaridad	80.00%	100.00%	100.00%	95.70%
Total	Frecuencia	10	29	8	47	
	% dentro de Escolaridad	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

Ji cuadrada= 7.729 , gl= 2, P= 0.021

De acuerdo a los datos anteriores se cumplió con la Ha₂ la cual dice que: existirá una relación significativa entre el nivel de calidad de vida por factor y las características sociodemográficas de la muestra (sexo, edad, escolaridad, tipo de puesto, jornada laboral y estado civil), ya que existe una relación significativa entre el nivel de calidad de vida de algunos de los factores (F5. Medio, F3. Grado de independencia y F6. Espiritualidad) con algunas de las características sociodemográficas de la muestra (jornada laboral, estado civil y escolaridad).

3.6 Diferencia entre grupos: factores de calidad de vida y características sociodemográficas

3.6.1 Resultados de la Prueba de T de student

Se llevó a cabo la prueba de T de student con las características sociodemográficas de la muestra (sexo, edad, estado civil, escolaridad, tipo de puesto y jornada laboral) y los siete factores que

componen a la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), (Anexo 2), (F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo).

Se encontró significancia, entre sexo y F3. Grado de independencia, F5. Medio y F6. Espiritualidad (Tabla 17), estado civil y F6. Espiritualidad (Tabla 18), tipo de puesto y F3. Grado de independencia, F7. Trabajo (Tabla 19), finalmente entre jornada laboral y F3. Grado de independencia, F5. Medio y F6. Espiritualidad (Tabla 20).

Respecto a la característica sociodemográfica sexo, existen tres factores en los que hay diferencia significativa (Tabla 17), que son F3. Grado de independencia, F5. Medio y F6. Espiritualidad. Los puntajes más altos en los tres factores corresponden a hombres, es decir estos muestran mayor calidad de vida de F3. Grado de independencia, lo cual indica que los trabajadores hombres se consideran autosuficientes económicamente y con la facultad de tomar sus propias decisiones, así como cumplir con los compromisos y enfrentar las consecuencias de los actos, comparado con las trabajadoras mujeres, esta diferencia significativa pueden deberse a que debido al contexto social, el trabajador hombre comúnmente se percibe como el principal proveedor económico y con el cargo de tomar decisiones, mejorando la calidad de vida de los trabajadores hombres respecto al grado de independencia. Asimismo se muestra mayor calidad de vida de F5. Medio en los trabajadores hombres, quienes sienten una mayor armonía con el ambiente en donde residen, comparado con las trabajadoras mujeres. Estas diferencias significativas pueden deberse a que el trabajador hombre tiene menor predisposición a riesgos en el entorno, es decir mayor seguridad. Por último, se muestra mayor calidad de vida en los trabajadores hombres respecto al F6. Espiritualidad, ya que perciben una mayor búsqueda de oportunidades, objetivos, metas y asumir el control para su bienestar, comparado con las trabajadoras mujeres, estas diferencias significativas pueden deberse a que

el trabajador hombre está en constante búsqueda de crecimiento profesional y personal, por lo cual se plantea metas u objetivos con la finalidad de progresar debido al rol que adoptan en el contexto y las oportunidades de crecimiento profesional que perciben las mujeres frente a las oportunidades de los hombres.

Tabla 17

T de student de sexo con los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), (Anexo2).

	Sexo	N	Media	Desviación típica	T	gl	P
F1. Ámbito Físico	Femenino	40.0	52.0	7.2	-1.728	45	0.091
	Masculino	7.0	57.0	5.8			
F2. Ámbito Psicológico	Femenino	40.0	52.0	7.2	-1.728	45	0.091
	Masculino	7.0	57.0	5.8			
F3.Grado de Independencia	Femenino	40.0	56.2	5.1	-3.087	45	0.003
	Masculino	7.0	62.6	4.3			
F4. Relaciones Sociales	Femenino	40.0	60.3	7.4	-1.114	45	0.271
	Masculino	7.0	63.6	5.6			
F5. Medio	Femenino	40.0	46.8	9.1	-3.8	29.2	0.001
	Masculino	7.0	53.7	3.0			
F6. Espiritualidad	Femenino	40.0	50.3	4.3	-2.537	45	0.015
	Masculino	7.0	54.7	3.5			
F7. Trabajo	Femenino	40.0	69.7	7.4	-0.777	45	0.441
	Masculino	7	72	5.41603			

Respecto a la característica sociodemográfica estado civil, existe diferencia significativa con el factor F6. Espiritualidad (Tabla 18). Los puntajes más altos en este factor corresponden a los trabajadores casadas/os, es decir estos muestran mayor calidad de vida de F6. Espiritualidad, ya que perciben una mayor búsqueda de oportunidades, objetivos, metas y asumir el control para su bienestar, comparado con las solteras/os o viudas/os. Estas diferencias significativas pueden deberse a que los trabajadores casadas/os está en constante búsqueda de crecimiento profesional y personal, por lo cual se plantea metas u objetivos con la finalidad de progresar debido a las responsabilidades y necesidades que trae consigo la vida en pareja.

Tabla 18

T de student de estado civil con los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), (Anexo2).

	Estado Civil	N	Media	Desviación típica	T	Gl	P
F1. Ámbito Físico	Soltera/o- Viuda/o	17.0	52.5	8.2	-0.168	45	0.867
	Casada/o	30.0	52.9	6.7			
F2. Ámbito Psicológico	Soltera/o- Viuda/o	17.0	52.5	8.2	-0.168	45	0.867
	Casada/o	30.0	52.9	6.7			
F3. Grado de Independencia	Soltera/o- Viuda/o	17.0	56.3	5.5	-0.801	45	0.427
	Casada/o	30.0	57.6	5.5			
F4. Relaciones Sociales	Soltera/o- Viuda/o	17.0	59.2	7.3	-1.117	45	0.270
	Casada/o	30.0	61.7	7.1			
F5. Medio	Soltera/o- Viuda/o	17.0	45.5	11.4	-1.166	22.371	0.256
	Casada/o	30.0	49.1	6.7			
F6. Espiritualidad	Soltera/o- Viuda/o	17.0	48.9	5.5	-2.484	45	0.017
	Casada/o	30.0	52.1	3.4			
F7. Trabajo	Soltera/o- Viuda/o	17.0	69.6	8.4	-0.299	45	0.766
	Casada/o	30.0	70.3	6.5			

Respecto a la característica sociodemográfica tipo de puesto, existen dos factores en los que hay diferencia significativa (Tabla 19), que son F3. Grado de independencia y F7. Trabajo. Los puntajes más altos en los dos factores corresponden a trabajadores de mando medios y directivos, es decir estos muestran mayor calidad de vida de F3. Grado de independencia, lo cual indica que los trabajadores con un puesto de mando medio o directivo se consideran autosuficientes económicamente y con la facultad de tomar sus propias decisiones, así como cumplir con los compromisos y enfrentar las consecuencias de los actos, comparado con las trabajadores de puestos operativos. Esta diferencia significativa puede

deberse a que los trabajadores con puestos de mando medio o directivo perciben un mayor salario y se consideran capaces de tomar sus propias decisiones, lo cual contribuye a una mejor calidad de vida de los trabajadores de puestos de mando medio o directivos respecto al grado de independencia.

Asimismo se muestra mayor calidad de vida de F7. Trabajo en los trabajadores de puestos de mando medio o directivos, quienes suelen percibir trato más amable y cortés entre jefes y subordinados, cooperación en el equipo de trabajo, así como la remuneración de un sueldo que cubra sus necesidades de alimentación, vestido, educación y diversión. Estas diferencias significativas pueden deberse a que el trabajador con un puesto de mando medio o directivo cuenta con un mayor ingreso económico y con cierto estatus dentro de la organización en la que se desempeña, mejorando así la calidad de vida de los trabajadores con un puesto de mando medio o directivos respecto al F7. Trabajo.

Tabla 19

T de student de tipo de puesto con los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019, (Anexo2)).

	Tipo de puesto	N	Media	Desviación típica	T	gl	P
F1. Ámbito Físico	Operativo	32.0	51.6	7.2	-1.62	45	0.112
	Mando Medio-Directivo	15.0	55.2	6.7			
F2. Ámbito Psicológico	Operativo	32.0	51.6	7.2	-1.62	45	0.112
	Mando Medio-Directivo	15.0	55.2	6.7			
F3. Grado de Independencia	Operativo	32.0	56.1	5.5	-1.987	45	0.053
	Mando Medio-Directivo	15.0	59.4	4.9			
F4. Relaciones Sociales	Operativo	32.0	60.5	7.7	-0.44	45	0.662
	Mando Medio-Directivo	15.0	61.5	6.3			
F5. Medio	Operativo	32.0	46.2	9.1	-1.916	45	0.062
	Mando Medio-Directivo	15.0	51.3	7.2			
F6. Espiritualidad	Operativo	32.0	50.5	4.4	-1.004	45	0.321

	Tipo de puesto	N	Media	Desviación típica	T	gl	P
F7. Trabajo	Mando Medio-Directivo	15.0	51.9	4.6			
	Operativo	32.0	68.3	7.1	-2.562	45	0.014
	Mando Medio-Directivo	15.0	73.7	5.7			

Respecto a la característica sociodemográfica jornada laboral, existen tres factores en los que hay diferencia significativa (Tabla 20), que son F3. Grado de independencia, F5. Medio y F6. Espiritualidad. Los puntajes más altos en los tres factores corresponden a la jornada laboral de tiempo completo, es decir estos muestran mayor calidad de vida de F3. Grado de independencia, lo cual indica que los trabajadores que laboran tiempo completo se consideran autosuficientes económicamente y con la facultad de tomar sus propias decisiones, así como cumplir con los compromisos y enfrentar las consecuencias de los actos, comparado con aquellos trabajadores que laboran medio tiempo, esta diferencia significativa puede deberse a la seguridad que se tiene al contar con un buen puesto de trabajo y por ende un salario mayor, mejorando la calidad de vida de los trabajadores de jornada completa respecto al grado de independencia. Asimismo se muestra mayor calidad de vida de F5. Medio en los trabajadores que laboran jornada completa, quienes sienten una mayor armonía con el ambiente en donde residen, comparado con los trabajadores que solo laboran medio tiempo. Estas diferencias significativas pueden deberse a que el trabajador con jornada completa percibe un salario mayor y esto influye en las oportunidades que tiene para elegir el lugar donde reside. Por último, se muestra mayor calidad de vida en los trabajadores que laboran jornada completa respecto al F6. Espiritualidad, ya que perciben una mayor búsqueda de oportunidades, objetivos, metas y asumir el control para su bienestar, comparado con los trabajadores que laboran medio tiempo, estas diferencias significativas pueden deberse a que el trabajador con

jornada completa tiende a estar en constante búsqueda de crecimiento profesional y personal, por lo cual se plantea metas u objetivos con la finalidad de progresar.

Tabla 20

T de student de jornada laboral con los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), (Anexo2).

	Jornada Laboral	N	Media	Desviación típica	T	gl	P
F1. Ámbito Físico	Completa	44.0	53.1	7.1	1.195	45	0.239
	Medio Tiempo	3.0	48.0	7.2			
F2. Ámbito Psicológico	Completa	44.0	53.1	7.1	1.195	45	0.239
	Medio Tiempo	3.0	48.0	7.2			
F3. Grado de Independencia	Completa	44.0	57.9	4.9	3.919	45	0.000
	Medio Tiempo	3.0	46.7	2.5			
F4. Relaciones Sociales	Completa	44.0	61.2	7.1	1.547	45	0.129
	Medio Tiempo	3.0	54.7	7.0			
F5. Medio	Completa	44.0	48.5	8.3	2.383	45	0.021
	Medio Tiempo	3.0	36.7	10.0			
F6. Espiritualidad	Completa	44.0	51.3	4.0	2.219	45	0.032
	Medio Tiempo	3.0	45.7	8.0			
F7. Trabajo	Completa	44.0	70.4	6.8	1.195	45	0.238
	Medio Tiempo	3.0	65.3	11.2			

3. 6. 2 Resultados de la prueba de ANOVA

Se llevó a cabo la prueba de ANOVA con las características sociodemográficas de la muestra (sexo, edad, estado civil, escolaridad, tipo de puesto y jornada laboral) y los siete factores que componen a la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), (Anexo 2): F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo.

Se encontró significancia, entre escolaridad y F5. Medio (Tabla 21), lo cual indica que la calidad de vida de los trabajadores respecto al F5. Medio es mayor en aquellos que cuentan con estudios de posgrado (maestría y doctorado) siendo estos quienes sienten una mayor armonía con el ambiente en donde residen, comparado con los trabajadores que cuentan con estudios de secundaria, preparatoria, licenciatura y carrera técnica. Estas diferencias significativas pueden deberse a que el trabajador que cuenta con estudios de posgrado (maestría y doctorado) percibe un mayor sueldo y oportunidades que contribuye a mejorar la calidad de vida en el medio donde reside.

Tabla 21

ANOVA de escolaridad con los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), (Anexo2).

Factores	Categorías	N	Media	Desviación típica	F	P
F1. Ámbito Físico	Secundaria y	14	52.4	5.8	0.113	0.893
	Preparatoria					
	Licenciatura y	25	52.6	6.6		
	Carrera Técnica					
	Maestría y Doctorado	8	53.9	11.2		
Total		47	52.8	7.2		
F2. Ámbito Psicológico	Secundaria y	14	52.4	5.8	.113	.893
	Preparatoria					
	Licenciatura y	25	52.6	6.6		
	Carrera Técnica					
	Maestría y Doctorado	8	53.9	11.2		
Total		47	52.8	7.2		
F3. Grado de Independencia	Secundaria y	14	57.1	4.7	.840	.438
	Preparatoria					
	Licenciatura y	25	56.5	5.9		
	Carrera Técnica					
	Maestría y Doctorado	8	59.4	5.4		
Total		47	57.1	5.5		

Factores	Categorías	N	Media	Desviación típica	F	P
F4. Relaciones Sociales	Secundaria y Preparatoria	14	60.9	7.0	.153	.859
	Licenciatura y Carrera Técnica	25	60.4	7.7		
	Maestría y Doctorado	8	62.0	6.5		
	Total	47	60.8	7.2		
F5. Medio	Secundaria y Preparatoria	14	47.3	7.4	5.044	.011
	Licenciatura y Carrera Técnica	25	45.5	9.3		
	Maestría y Doctorado	8	55.9	3.5		
	Total	47	47.8	8.8		
F6. Espiritualidad	Secundaria y Preparatoria	14	49.9	5.2	2.455	.098
	Licenciatura y Carrera Técnica	25	50.6	3.9		
	Maestría y Doctorado	8	54.0	4.0		
	Total	47	51.0	4.5		
F7. Trabajo	Secundaria y Preparatoria	14	69.2	7.6	.827	.444
	Licenciatura y Carrera Técnica	25	69.6	7.4		
	Maestría y Doctorado	8	73.0	4.7		
	Total	47	70.1	7.1		

De acuerdo a los datos anteriormente se observa que se cumple parcialmente la Ha₃, la cual dice que: existirá una diferencia significativa entre los factores de la escala de calidad de vida (F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo) por grupos de trabajadores, tales como sexo: masculino y femenino, etc., de acuerdo con las características sociodemográficas (sexo, edad, escolaridad, tipo de puesto, jornada laboral y estado civil), ya que solo hay diferencia significativa entre sexo y F3. Grado de independencia (mayor en hombres respecto a a las

mujeres), F5. Medio (mayor en hombres respecto a a las mujeres), y F6. Espiritualidad (mayor en hombres respecto a a las mujeres), estado civil y F6. Espiritualidad (mayor en casados respecto a solteras/os-viudas/os), tipo de puesto y F3. Grado de independencia (mayor en Mandos medios-Directivos, frente a operativos), F7. Trabajo (mayor en Mandos medios-Directivos, frente a operativos), jornada laboral y F3. Grado de independencia (mayor en completa frente a medio tiempo), F5. Medio (mayor en completa frente a medio tiempo), y F6. Espiritualidad (mayor en completa frente a medio tiempo), y finalmente entre escolaridad y F5. Medio (mayor en Maestría-Doctorado frente a Secundaria- Preparatoria y Licenciatura-Carrera técnica).

4. Discusión y Conclusiones

4.1. Discusión

El presente trabajo de investigación se clasifica como no experimental y descriptivo. Este tuvo como objetivo general medir la calidad de vida en trabajadores en la modalidad de teletrabajo para determinar los niveles de calidad de vida y su relación con las variables sociodemográficas en 47 participantes, quienes han trabajado bajo la modalidad a distancia (teletrabajo) por un periodo mínimo de 6 meses, así como determinar el nivel de calidad de vida de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo, identificar la relación significativa entre la calidad de vida y las características sociodemográficas de la muestra, determinar la correlación significativa entre los factores de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), (Anexo 2) y estimar la confiabilidad de la escala, mediante el alfa de cronbach.

Posterior a la aplicación, se realizan análisis estadísticos (SPSS) en los cuales se identifica la media, desviación típica, varianza, rango y percentiles, de los 7 factores que componen la escala, así como la agrupación por niveles (alto, medio y bajo) de calidad de vida por factor y finalmente, comparaciones de Ji cuadrada, T de student y ANOVA de las características sociodemográficas de la muestra y de los siete factores que componen la escala, obtenido los resultados descritos en la conclusión.

Con base en el marco teórico, bajo el contexto actual, el teletrabajo se ha convertido en una herramienta sumamente utilizada por las organizaciones, ya que con la llegada de la pandemia por SARS CoV 2, la economía mundial se vio afectada y fue necesaria la adaptación a nuevos modelos de trabajo, bajo los cuales se salvaguarde la salud física de los trabajadores, sin embargo, también se debe procurar la salud mental, ya que la adaptación a nuevos contextos puede traer consigo consecuencias al nivel de calidad de vida de los trabajadores.

Tras la aplicación de la “Escala Mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), (Anexo 2) y su relación con la

teoría, los resultados reflejan niveles altos en la muestra (que van entre el 80.9% y 97.9% en los siete factores medidos) respecto a los factores que conforman la escala, es decir que los trabajadores se encuentran en un alto nivel de calidad de vida respecto a los siete factores que componen la escala.

Los resultados en la investigación aquí reportada se relacionan con lo reflejado en el estudio “El teletrabajo y calidad de vida laboral de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito agencia matriz, 2021” (Ocaña, 2021), el cual tuvo como objetivo determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito agencia matriz, para lo cual se aplicó el “Cuestionario de evaluación de la aplicación de teletrabajo en la agencia nacional de tránsito”, a una muestra de 181 participantes, concluyendo que la percepción del teletrabajo respecto a la calidad de vida laboral se encuentra en un 77.2% siendo muy alta.

Asimismo, los resultados de esta investigación coinciden con el estudio realizado por Aparicio y Chunga (2020), “Calidad de vida en trabajadores de una central de emergencia que laboran en modalidad teletrabajo, Lima 2020” que tuvo como objetivo determinar el nivel de calidad de vida en trabajadores de una central de emergencia que trabajan bajo la modalidad teletrabajo, aplicando el instrumento “Índice de Calidad de Vida” (ICV), (Mezzich, et al., 2000), a una muestra de 129 participantes. Obteniendo como resultado que existe un nivel bueno de calidad de vida en los trabajadores, arrojando que el 60.47% (78/129) y 34.88% (45/129) se encuentra entre las categorías de bueno y excelente de calidad de vida, respectivamente.

De igual forma, el teletrabajo influye un 86% sobre la mejora de la calidad de vida, según la tesis para obtener el grado de maestría llamada “Teletrabajo y su influencia en la mejora de calidad de vida y optimización del gasto público en una entidad estatal”, realizada por Moya (2021), la cual tuvo como objetivos identificar la influencia del Teletrabajo sobre la

mejora de la calidad de vida de los trabajadores y determinar cómo influye ésta en la Optimización del Gasto Público.

Benites (2020), en su investigación titulada “Implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios, Trujillo 2020”, donde se estudió a 62 docentes universitarios que laboraban bajo la modalidad de teletrabajo, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios (Cuestionario de implementación del Teletrabajo adaptado de Suarez, 2020 y Cuestionario de Calidad de vida laboral adaptado de Easton y Van Laar, 2012) para medir ambas variables (calidad de vida y teletrabajo), dando como resultado que el 63% de docentes universitarios indicaron que se encuentran en un nivel eficiente de calidad de vida. Estos altos porcentajes también coinciden con los obtenidos en esta investigación.

A continuación se presentan dos estudios recientes que reportan resultados semejantes a los obtenidos en esta investigación. El primero es el de (Mejía, 2021), titulado “Efectos en la Calidad de Vida de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Santo Tomás sede Bucaramanga que Migraron al Teletrabajo en la Contingencia del año 2020” el cual tiene como objetivo determinar los efectos del teletrabajo en la calidad de vida y la satisfacción hacia la salud de los trabajadores administrativos de la Universidad Santo Tomás, mediante el instrumento WHOQOL BREF (OMS, 2004). Los resultados obtenidos en este estudio señalan que el 36% de los encuestados refirieron calificar su calidad de vida actual como poco o por debajo de lo normal, es decir que el mayor porcentaje de la muestra (64%) reflejan niveles altos de calidad de vida. El segundo estudio realizado por Casagrande (2016), titulado “Impacto del Teletrabajo en la Calidad de Vida del colaborador en la industria del Petróleo”, el cual se enfoca en investigar el impacto que tiene la implementación del teletrabajo en la industria del petróleo en la calidad de vida del colaborado. En esta investigación el autor señala que los colaboradores tienen la posibilidad de realizar sus actividades emplazados en su hogar. Esta investigación se

realizó mediante una encuesta a los colaboradores que participaron y sus jefes para poder analizar el impacto, los beneficios y aspectos por mejorar. La encuesta se realizó a los 40 colaboradores que participaron de la prueba piloto y se complementó la información con encuestas a los jefes, obteniendo resultados favorables en todos los aspectos encuestados (dominio físico, dominio psicológico, medio ambiente y relaciones sociales). Los resultados arrojaron una alta aceptación, lo cual indica que el teletrabajo es una modalidad que beneficia a los colaboradores y a la empresa de forma directa y tiene un impacto positivo en la calidad de vida del colaborador.

4.2 Conclusiones.

Tras la aplicación de la “Escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos” (Cruz, 2019), la cual consta de siete factores: F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo, se llevaron a cabo análisis estadísticos con la ayuda del programa SPSS, en los cuales se identifica la media, desviación típica, varianza, rango y percentiles, de los siete factores que componen la escala, así como la agrupación por niveles (alto, medio y bajo) de calidad de vida por factor y finalmente, comparaciones de Ji cuadrada, T de student y ANOVA de las características sociodemográficas de la muestra y de los siete factores que componen la escala, concluyendo que:

- Los siete factores están significativamente correlacionados entre sí, destacando el F7. Trabajo como aquel que está correlacionado con todos los demás.
- El mayor porcentaje de los trabajadores tienen niveles de calidad de vida que van entre el 80.9% y 97.9% en los siete factores medidos.
- Respecto al F5. Medio con jornada laboral, se identificó un mayor porcentaje de trabajadores de jornada completa con un alto nivel de calidad de vida (84.1%) y un alto

porcentaje de trabajadores de medio tiempo, con un nivel de calidad de vida medio (66.7%).

- Se identificó en F3. Grado de independencia con jornada laboral un mayor porcentaje de trabajadores de jornada completa con un alto nivel de calidad de vida (100%) y un alto porcentaje de trabajadores de medio tiempo con un nivel de calidad de vida medio (33.3%).
- Respecto F6. Espiritualidad con jornada laboral, se observó un mayor porcentaje de trabajadores de jornada completa con un alto nivel de calidad de vida (97.7%) y un alto porcentaje de trabajadores de medio tiempo con un nivel de calidad de vida medio (33.3%).
- En cuanto a F5. Medio con estado civil, se identificó un mayor porcentaje de trabajadores solteras/os o viudas/os con un alto nivel de calidad de vida (64.7%) y un alto porcentaje de trabajadores casados con un nivel de calidad de vida medio (90.0%).
- Se observó en F6. Espiritualidad con estado civil un mayor porcentaje de trabajadores solteras/os o viudas/os con un alto nivel de calidad de vida (88.2%) y un alto porcentaje de trabajadores casados con un nivel de calidad de vida medio (100.0%).
- Se observó un porcentaje alto de calidad de vida respecto a F6. Espiritualidad en las tres categorías correspondientes a la escolaridad: secundaria-preparatoria (80%), licenciatura-carrera técnica (100%) y maestría-doctorado (100.0%).
- Se encontró significancia entre sexo y F3. Grado de independencia, F5. Medio y F6. Espiritualidad; entre Estado civil y F6. Espiritualidad; entre tipo de puesto y F3. Grado de independencia, F7. Trabajo; así también, entre jornada laboral y F3. Grado de independencia, F5. Medio y F6. Espiritualidad.
- Se encontró significancia entre escolaridad y F5. Medio.

Finalmente, con lo anterior mencionado se puede concluir que las hipótesis que se cumplen son las hipótesis alternas siguientes:

- Ha₁: El nivel de calidad de vida de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo considerados en la muestra será alto.
- Ha₂: Existirá una relación significativa entre el nivel de calidad de vida por factor y las características sociodemográficas de la muestra (sexo, edad, escolaridad, tipo de puesto, jornada laboral y estado civil).
- Ha₃: Existirá una diferencia significativa entre los factores de la escala de calidad de vida (F1. Ámbito físico, F2. Ámbito psicológico, F3. Grado de independencia, F4 Relaciones sociales, F5. Medio, F6. Espiritualidad y F7. Trabajo) por grupos de trabajadores, tales como sexo: masculino y femenino, etc., de acuerdo con las características sociodemográficas (sexo, edad, escolaridad, tipo de puesto, jornada laboral y estado civil).

Estos resultados no fueron los esperados, por lo tanto se refuta la hipótesis de investigación, en cual se esperaba que los niveles de calidad de vida fueran bajos, ya que con base en la teoría el teletrabajo ha traído consigo grandes cambios en el estilo de vida de los trabajadores, generando situaciones de estrés e incertidumbre, por lo cual se esperaba una afectación significativa en las áreas que contempla la calidad de vida (ámbito físico, ámbito psicológico, grado de independencia, relaciones sociales, medio, espiritualidad trabajo).

Para futuras investigaciones resulta importante retomar el estudio del teletrabajo, ya que ésta modalidad de trabajo aún cuando ya existía, se puso en mayor práctica debido a las indicaciones y protocolos derivados por la emergencia sanitaria por el virus de SAR CoV-2 y con esto, muchas organizaciones han mudado su esquema de trabajo y continuarán desempeñándose bajo éste, es por esto que retomar las investigaciones acerca de la calidad de vida y el teletrabajo resulta fundamental para enriquecer los estudios de carácter laboral e

identificar posibles factores de riesgo y herramientas para contrarestarlos, así como instruir a las empresas acerca de la importancia de salvaguardar la calidad de vida de sus trabajadores.

4.3 Limitaciones

Metodológicamente las limitaciones que se encontraron fueron que la calidad de vida y su relación con el teletrabajo ha sido poco estudiada en México, por lo que el acceso a las fuentes de información es limitado.

Respecto a la aplicación y calificación del instrumento, se realizó un juicio por personas allegadas al gremio de psicología con la finalidad de determinar a qué factor corresponden cada uno de los reactivos o ítem de tipo escala Likert, diferencial semántico y situacionales. Asimismo, para futuras investigaciones relacionadas al tema de calidad de vida y teletrabajo, se sugiere incluir aspectos como: rangos en el sueldo mensual, tiempo total de trabajo, días de descanso y el número de personas con el que se comparte el espacio de trabajo, con la finalidad de obtener un panorama más amplio. De igual forma, trabajar con una muestra equilibrada en cuanto al sexo con la finalidad de realizar una comparación entre sexos y cómo impacta a su calidad de vida en el teletrabajo en hombres y mujeres.

5. Referencias

- Alves, C. D., Cirera, O. Y. y Carlos, G. A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el Trabajo. *Invenio*, 16(30), 145- 163. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Aparicio, Z. S. C. y Chunga, T. N. J. (2020). *Calidad de vida en trabajadores de una central de emergencia que laboran en modalidad teletrabajo, lima 2020*. (Tesis para obtener la licenciatura). Universidad Autónoma de Ica.
- Ardila. R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Beneyto, M., P. (2013). *De la idea a la publicación científica. Manual de investigación clínica*. MAC line sl. Capítulo 22, 165-176.
- Benites, R.J. H. (2020). *Implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios, Trujillo 2020*. (Tesis para licenciatura). Universidad de César Vallejo.
- Bonilla, P. L. A., Plaza, R. D. C., Soacha, D. C. G. y Riaño-Casallas, M. I. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista Ciencia y Trabajo*, 49, 38- 42. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art07.pdf>
- Camacho, P. R. H. (2012). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento y Gestión*, 35, 89-118.
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/6113/3516>
- Casagrande, E. (2016). Impacto del Teletrabajo en la Calidad de Vida del colaborador en la industria del Petróleo. (Tesis para licenciatura). Universidad Torcuado Di Tela. https://repositorio.utdt.edu/bitstream/handle/utdt/2372/MBA_2016_Casagrande.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castañeda, G. C., y Ramos, S. G. (2020). Principales pandemias en la historia de la humanidad. *Revista Cubana de Pediatría*, 92 (Supl. especial), 1-24.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75312020000500014
- Castellanos, S. Y., Escobar S. D. y Merlo S. A. (2014). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 14(1), 57-72.
<https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/CHP/article/view/1345/967>
- Cruz, M. D. (2019). *Piloteo de la escala mexicana de calidad de vida y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos*. (Tesis para Licenciatura). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cruz, V. J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45, 58-81.
<https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/#:~:text=Resumen%3A%20Estudiar%20el%20t%C3%A9rmino%20calidad,percepci%C3%B3n%20sea%20positiva%20o%20negativa.>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (24 de marzo de 2016). *¿A qué nos referimos cuando hablamos de “sexo” y “género”?*
<https://www.gob.mx/conavim/articulos/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de-sexo-y-genero>
- CONACYT (27 de febrero de 2021). *Datos abiertos dirección general de epidemiología (Información General)*. <https://datos.covid-19.conacyt.mx/>

- Dirección general de Estadísticos y Censos. (27 de agosto de 2020). Sistema de indicadores sociodemográficos. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?page_id=110083
- Editorial Grudemi (2018). Varianza. Enciclopedia Económica. <https://enciclopediaeconomica.com/varianza/>
- Escudero, X., Guarner, J., Galindo-Fraga, A., Escudero-Salamanca, M., Alcocer-Gamba, M. A., & Del-Río, C. (2020). La pandemia del coronavirus SARS-CoV-2 (COVID -19): situación actual e implicaciones para México. *Cardiovasc Metab Sci*, 90 (supl), p. 7 – 14. <http://www.scielo.org.mx/pdf/acm/v90s1/1405-9940-ACM-90-Supl-7.pdf>
- Fernández- Mayoralas, F. G. y Rojo, P.F. (2005) Calidad de vida y salud: planteamientos conceptuales y métodos de investigación. *Revista Territoris*, 5, 117-135.
- Fiscal, B. D. & Muñiz, F. L. (2013) *Banco de reactivos para medir Calidad de vida proponiendo una dimensión a la definición de la OMS. (Tesis de Licenciatura)* México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- García-Muñoz, A. C., Pérez, S. B. y Navarrete T. M. D. C. (2020). Las empresas ante el COVID-19. *Revista GISST*, ISSN: 2711-2934 (En línea).
- González, B. R., Hidalgo, S.G., Salazar E. J. G. y Preciado S. M. (2020). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia y trabajo*, 36, 332 - 340. https://dlwqtxts1xzle7.cloudfront.net/56231844/fulltext_stamped-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1642533945&Signature=akfrxjzmaIpXnpJn7xLwmcYFtKxQhWofzHAfmiXoAYPXB4iL4k7DfbX8MbqfOlrsYXPQIfOW5rQzhxj0xU9rp8~T47irvFOORHBi8VO~BcjNZwV26XEUinqwzZaO7j33H8SE6qSkQ4SAr5NiNkfhqcdwPXP2wBs9QnICtkko4zXljDHu1A6W0uFBdnsE5UKXxR7e8HSp5XuK~vkBPvxxiImeueWm0OkMsXKSuVII21SX15lTBH79UX78xxzoppKbQmeNqFD8aWXe1CwOJOwVOjfrIVvsaAIVaFz

oUD6Es-e4~KbPkOyG~5rEth4Yjmg7wCkQcB2omE6Ui04vOMoA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Gorgas J., Cardiel N. y Zamorano J. (2011). *Estadística básica para estudiantes de Ciencias*. Facultad de Ciencias Físicas Universidad Complutense de Madrid. https://webs.ucm.es/info/Astrof/users/jaz/ESTADISTICA/libro_GCZ2009.pdf
- Hernández S. R, Fernandez C. C y Baptista L. P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6a edición. México, McGraw-hill.
- Hernández-Vicente, I.A., Lumbreras-Guzmán, M., Méndez-Hernández, P., Rojas-Lima, E., Cervantes-Rodríguez, M. y Juárez-Flores CA. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Publica*, 59 (2), 183-192.
- Huarcaya, V. J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 37 (2), 327-34. <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/5419>
- INEGI. (17 noviembre 2020). *Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo. Nueva edición (ENOEN)*. <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=6048>
- INEGI. (2010-2020). *Censos de Población y Vivienda 2010 y 2020*. <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/escolaridad.aspx?tema=P>
- Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República. (2020). Implicaciones económicas de la pandemia por COVID-19 y opciones de política. *Notas estratégicas*, 81, 1-11 http://www.bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/4829/NE_coronavirus_implicaciones%20econ%C3%B3micas%20_010422020.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0NIO7pr0So1JaDSK8x49anl9-lrss7q-QDFrHnwWcrMUbjZnZcqaQUkb4

- Martín, A. L. (2003). Aplicaciones de la psicología en el proceso salud enfermedad. *Rev Cubana Salud Pública*, 29 (3), 275-281.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v29n3/spu12303.pdf>
- Martínez, M. V. L. (2020). La pandemia de COVID-19 en el ámbito laboral: realidad y posibles soluciones en México. *IUS COMITIÄLIS*, 3(6), 213-238.
- Martínez-Taboas, A. (2020). Pandemias, COVID-19 y Salud Mental: ¿Qué Sabemos Actualmente?. *Revista Caribeña de Psicología*, 4(2), 143-152.
- Mata, M. P., Reynoso, A. F. y Salazar, V. A. (2006). Conceptos básicos de estadística descriptiva útiles para el médico. *Revista Hosp Gral. Dr. M Gea González*, 7 (1), 42-46. <https://www.medigraphic.com/pdfs/h-gea/gg-2006/gg061i.pdf>
- Murillo, S. M., Ramírez B. M. C., Maldonado R. S. E. y García R. B. R. (2014). Validación de un instrumento de la calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México. *International Journal of Arts & Sciences*, 07(05), 61-79.
<http://www.universitypublications.net/ijas/0705/pdf/B4R362.pdf>
- Rosas, J. E. y Morales, J. M. K. (2021). Efectos en la Calidad de Vida de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Santo Tomás sede Bucaramanga que Migraron al Teletrabajo en la Contingencia del año 2020. (Trabajo para obtener título de especialidad). Universidad Santo Tomás, Bucaramanga.
<https://docplayer.es/217347828-Efectos-del-teletrabajo-en-la-calidad-de-vida-1-efectos-en-la-calidad-de-vida-de-los-trabajadores-administrativos-de-la-universidad-santo.html>
- Moya, P. R. G. (2021). *Teletrabajo y su influencia en la mejora de calidad de vida y optimización del gasto público en una entidad estatal*. (Tesis para obtener la maestría). Universidad César Vallejo.

- Ocaña, T. M. P. (2021). *El teletrabajo y calidad de vida laboral de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito agencia matriz, 2021*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- OMS. (15 de diciembre de 2020). *Coronavirus*. <https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus>
- Ordóñez, P. A. I., Flores, M. C. R. y Chávez, M. I. L., (2017). *Condiciones de Teltrabajadores en la relación trabajo- familia, en la ciudad de Chihuahua*. XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/2.01.pdf>
- Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B., Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Psicoespacios*, 7, 409-425. <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (30 de mayo de 2018). Jornadas de Trabajo. <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/jornada-de-trabajo?idiom=es>
- Proyecto de Cooperación UE - CAN en Materia de Estadísticas. (2007), Glosario de Términos estadísticos. http://intranet.comunidadandina.org/Documentos/Reuniones/DTrabajo/SG_REG_DIE_S_IV_dt%202.pdf
- Reyes, G. L. (2018). *Impacto del teletrabajo en la vida de los trabajadores de una empresa multinacional. Características y Perspectivas*. (Tesis para Maestría). México: Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

- Rodríguez, A. N. (2018). Envejecimiento: Edad, Salud y Sociedad. *Horizonte sanitario*, 17 (2).
<http://revistas.ujat.mx/index.php/horizonte>
- Robles Garrote, P. y Rojas, M. D. C. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*, 18, 1- 16. https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf
- Romo, A. M. F., Acosta, V. S.C y Pedraza, A. E. L. (2021). Teletrabajo, modalidad que demanda compromiso y fiabilidad en los empleados. *Boletín Científico INVESTIGIUM de la Escuela Superior de Tizayuca*, 7, (13), 17-23.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/investigium/issue/archive>
- Sánchez, G. J. (02 de septiembre de 2021). *Puesto de trabajo*. Ecomipedia, haciendo fácil la economía. Economipedia.com
- SEDESA. (7 de febrero de 2021). *Seguimiento de COVID- 19*. <https://covid19.cdmx.gob.mx/>
- SEGOB. (2021). Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021
- SEGOB. (2018). Norma oficial mexicana NOM-0035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Trujillo, E. (03 de agosto de 2020). Estado civil. Ecomipedia, haciendo fácil la economía. Economipedia.com
- Tuesca, M. R. (2005). La Calidad de Vida, su importancia y cómo medirla. *Salud Uninorte*, 21,76 – 86.
<https://www.redalyc.org/pdf/817/81702108.pdf?fbclid=IwAR20-UztDK1cDP3KxHqPfbeLf8YjX-GXjjiUIZKMHJoP6gbsHbE455LuXGQ>

Valdés G. K. P., González-Tovar, J., Hernández M, A. Sánchez L. L. M. (2020). Regulación emocional, autocuidado y burnout en psicólogos clínicos ante el trabajo en casa por confinamiento debido al COVID-19. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 10(1), 1-8.

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6430/5964?fbclid=IwAR1PEwfscqs8APh2zb0ZG7f4vSar0QMTUpI1SC-jhpw1KdwdRJO2Q_WCtCg

Velázquez, H. J. (2020). Impacto de la pandemia SARS-COV2 en nuestros jóvenes. *RELAIS*, 3 (1), 9-14.

https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/1454/2633-Documento%20principal-15108-1-10-20200505.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3Zsjc5llzCUG_DvEdi-AsLseafdcpFBYHJ5h2e8ZJX0Eiwk4Z9YMjKCCQ

Vicente-Herrero, M. T., Torres, A. J. I., Torres, V. A., Ramirez, M. V. y Capdevila G. L. (2018). El teletrabajo en la salud laboral: Aspectos médico- legales y laborales. *Revista CES Derecho*, 9 (2), 287-297.

<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4668/2970>



6. Anexos

6.1 Anexo 1

Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de
Psicología



Ciudad de México, a ____ de marzo del 2021.

Consentimiento informado

Usted está siendo invitado a participar en la Tesis de “El Teletrabajo y su relación con la Calidad de Vida a partir de la Pandemia por el SARS-CoV-2” para obtener el grado de Licenciatura en Psicología, de la Facultad de Psicología de la UNAM, la cual es llevada a cabo por las estudiantes Alavez Pérez Jaqueline Andrea y Gutiérrez Hermenegildo Erika Victoria, para dicha participación se le solicita responder de forma digital la “Escala Mexicana de Calidad de Vida y su Relación con Variables Sociodemográficas en Trabajadores Mexicanos”.

El propósito de responder este instrumento es conocer sus experiencias en diferentes ámbitos de su vida, durante la contingencia sanitaria por SARS-CoV-2.

Su participación es voluntaria y podrá concluir en el momento que lo desee. La duración aproximada de esta será de 30 minutos. Su participación no implica ningún riesgo para usted dado que las preguntas se referirán exclusivamente a su experiencia. No recibirá ningún beneficio por su participación ni retribución monetaria. Si está de acuerdo en participar, se llevará a cabo en el mes de marzo del presente año.

Este equipo de trabajo, ha firmado previamente un acuerdo de confidencialidad de la información obtenida a partir de sus respuestas. Si necesita comunicar alguna duda u observación, puede hacerlo escribiendo a cualquiera de los siguientes correos: jaquelinealavezp@gmail.com o vikierika26@gmail.com; o bien, al correo de la Dra. Joya Laureano Lilia, quien es la directora de Tesis joya@unam.mx; agradecemos de antemano su colaboración.

Yo: _____ doy el consentimiento para que mis repuestas a la “Escala Mexicana de Calidad de Vida y su Relación con Variables Sociodemográficas en Trabajadores Mexicanos” sean utilizadas para la Tesis de “El Teletrabajo y su relación con la Calidad de Vida a partir de la Pandemia por el SARS-CoV-2”. Comprendo la información que me han explicado y han respondido a mis dudas de forma adecuada.

Sí	No
----	----

Firma del participante

Nombre y firma de la supervisora

6.2 Anexo 2



Instrumento de Calidad de Vida



Instrucciones:

A continuación, encontrarás una serie de enunciados a los cuales debes responder considerando tu forma de pensar, sentir y actuar ante determinadas situaciones de tu vida cotidiana. No existen respuestas correctas o incorrectas, por lo que te pedimos contestar de la manera más honesta y sincera posible.

Los enunciados que se te presentan tienen 6 opciones de respuesta y van de una escala de:

1. Nunca (N), 2. Casi Nunca (CN), 3. A veces (AV), 4. Regularmente (R), 5. Casi Siempre (CS) y 6. Siempre (S).

Debes elegir solo UNA opción de las seis.

Opciones de hoja de respuesta:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Regularmente (R)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
--------------	--------------------	-----------------	---------------------	----------------------	----------------

Ejemplo de cómo responder:

		N	CN	AV	R	CS	S
15	Me siento feliz cuando salgo a pasear los fines de semana.						X

En el ejemplo se entiende que la respuesta fue la que corresponde a “Siempre” me siento feliz cuando salgo a pasear los fines de semana.

Ten la seguridad de que trataremos tus respuestas de forma anónima y con absoluta confidencialidad, solo será utilizada con fines académicos.

¡Muchas gracias por tu participación!

Instrumento Calidad de Vida

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Regularmente (R)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
--------------	--------------------	-----------------	---------------------	----------------------	----------------

#	Actividades cotidianas	N	CN	AV	R	CS	S
1	Consumo cereal (arroz, tortillas, pan).						
2	Consumo comida rápida (hot dog, hamburguesa, pizzas, tacos, tortas).						
3	Evito la actividad física.						
4	Voy al gimnasio.						
5	Me cuido para evitar enfermarme.						
6	Me enfermo.						
7	Tengo suficiente energía para mis actividades diarias.						
8	Me siento triste.						
9	Me considero una persona optimista.						
10	Tomo buenas decisiones.						
11	Tengo pensamientos negativos.						
12	Confío en que puedo cumplir mis objetivos.						
13	Estoy conforme con mi apariencia.						
14	Me considero una persona independiente.						
15	Puedo tomar solo cualquier decisión						
16	Mis decisiones se ven influenciadas por otras						

	personas.						
17	En mi trabajo tomo decisiones importantes.						
18	Me gusta mi trabajo.						
19	Estoy satisfecho con mis actividades diarias.						
20	Mi salud está controlada por medicamentos.						
21	Me relaciono fácilmente con otras personas.						
22	Mi familia me motiva.						
23	Si tuviera algún conflicto, cuento con alguien que me ayudaría.						
24	Cuando tengo un problema económico mi familia me apoya.						
25	Me siento satisfecho al tener relaciones sexuales.						
26	Puedo tener relaciones sexuales libremente sin tabús ni prejuicios.						
27	En mi comunidad hay seguridad (patrulla vecinal, policías, bomberos, vigilancia, sistema de alarmas, etc.).						
28	Mi traslado es seguro.						
29	El transporte es barato.						
30	En el lugar donde vivo hay manifestaciones.						
31	Asisto a las actividades artísticas que realizan en mi comunidad.						
32	Consigo trabajo gracias a mis habilidades.						
33	Confío en mis actos más que en el destino.						

34	Evito creer en cosas que no estén comprobadas científicamente.						
35	La suerte define mi vida.						
36	Mi destino está escrito.						
37	Mis creencias personales (por ejemplo, científicas o religiosas) me dan esperanza y optimismo.						
38	Debido a mi religión se me dificulta la convivencia con otras personas.						
39	Me gustaría ir a las reuniones fuera del trabajo con mis compañeros.						
40	Cuando tengo algún logro la empresa me lo reconoce.						
41	Realizo mi trabajo con gusto.						
42	El sueldo que percibo cubre mis necesidades.						
43	Respetan mi horario de trabajo.						
44	Soy tomado en cuenta para tomar decisiones en mi organización.						
45	Mi trabajo me hace sentir satisfecho.						

A continuación, encontrarás una serie de oraciones y dos opciones que usarás para describirte, tomando en consideración que entre más cerca de la palabra se encuentre el cuadro, indica que tienes más de esa característica.

Ejemplo:

Los medicamentos son para mí:							
12	Costosos			X			No costosos

Debes marcar con una “X” sobre el cuadro que te represente mejor, Si marcas el cuadro que se encuentra junto a la palabra, indica que posee en gran medida esa característica. El resto de los cuadros indican diferentes grados de las características. Utiliza éstos para encontrar el punto adecuado para tu propia persona. Contesta en todos los renglones, dando sólo una respuesta en cada renglón.

Mi nutrición puede describirse como:								
46	Saludable							No Saludable
Normalmente consumo alimentos:								
47	Balanceados							No Balanceados
Mi actividad física se asocia con:								
48	Reposo							Ejercicio
Soy una persona:								
49	Feliz							Infeliz
Me describiría como una persona:								
50	Poco Exitosa							Exitosa
Soy alguien:								
51	Prudente							Arriesgado
Me considero una persona:								
52	Madura							Juguetona
Mis relaciones sexuales son:								
53	Desagradables							Placenteras
La comunidad donde vivo es:								
54	Limpia							Sucia
Regularmente mi tránsito es:								
55	Rápido							Lento
En las actividades comunitarias donde vivo:								
56	Aburrimiento							Recreación
Para mí la ciencia es:								
57	Necesaria							Innecesaria
Mi vida en este momento, la considero que depende de:								
58	Desesperanza							Esperanza
Mis compañeros de trabajo son conmigo:								

59	Respetuosos							Groseros
El ambiente de mi trabajo me:								
60	Motiva							Desmotiva
El sueldo que gano es:								
61	Suficiente							Insuficiente

A continuación, se te presentan una serie de situaciones cotidianas. Marca con una “X” la respuesta que consideres adecuada.

62	Hago ejercicio:							
	1	Suficiente para mantenerme en forma.						
	2	Necesario.						
	3	Insuficiente.						
	4	Poco.						
	5	Escaso.						
	6	Nulo.						
63	Cuando me enfermo:							
	1	Me auto médico.						
	2	Voy con un médico.						
	3	No le doy importancia.						
	4	Voy con especialista inmediatamente.						
	5	Pido consejo de qué puedo tomar a alguien (el de la farmacia, familiar).						
	6	Voy con un médico y llevo a cabo todos los cuidados (tomo los medicamentos, reposo, etc.).						
64	Regularmente duermo:							
	1	Menos de 2 horas diarias.						
	2	2 horas diarias.						
	3	4 horas diarias.						
	4	6 horas diarias.						
	5	8 horas diarias.						
	6	Más de 10 horas diarias.						
65	La mayor parte del tiempo soy una persona:							
	1	Alegre.						

	2	Amable.	
	3	Seria.	
	4	Enojona.	
	5	Quejumbrosa.	
	6	Tranquila.	
66	Cuando me ponen un reto yo:		
	1	Lo cumplo fácilmente:	
	2	No le doy importancia, porque sé que no lo cumpliré.	
	3	No lo logro, aunque me esfuerzo.	
	4	Me empeño hasta cumplirlo.	
	5	Me da igual si lo cumplo o no.	
	6	Busco cumplirlo aunque no siempre lo logre.	
67	Cuando estoy con otras personas:		
	1	Me preocupa no tener nada interesante que decir.	
	2	Me preocupa mi imagen (vestimenta y apariencia física).	
	3	Me ignoran.	
	4	Entablo conversación fácilmente.	
	5	Me siento cómodo.	
	6	Me siento parte del grupo.	
68	Mi cuerpo:		
	1	Me hace sentir incómodo.	
	2	Me gusta.	
	3	Me da pena.	
	4	No me gusta.	
	5	Me hace sentir atractivo.	
	6	Me enorgullece.	
69	Económicamente:		
	1	Puedo solventar mis gastos.	
	2	Dependo de lo que me quieran dar los demás.	
	3	Dependo de mis amigos y/o pareja.	
	4	Dependo de mi familia.	
	5	Solvento mis gastos y apoyo a mi familia.	

	6	Comparto gastos con alguien más.	
70	Cuando tengo un sueño, meta u objetivo yo:		
	1	Lo alcanzo sin ningún problema.	
	2	Me esfuerzo mucho para lograrlo.	
	3	Nunca lo alcanzo.	
	4	Si no lo alcanzo prontamente me rindo.	
	5	Pido ayuda a mi familia, amigos y/o pareja para alcanzarlo.	
	6	No tengo sueños, metas u objetivos.	
71	Suelo fumar:		
	1	Diario.	
	2	5 o 4 días a la semana.	
	3	3 o 2 días a la semana.	
	4	1 día a la semana.	
	5	Solo en reuniones.	
	6	No fumo.	
72	Consumo alcohol:		
	1	Diario.	
	2	5 o 4 días a la semana.	
	3	3 o 2 días a la semana.	
	4	1 día a la semana.	
	5	Solo en reuniones.	
	6	No bebo alcohol.	
73	Consumo drogas ilegales (marihuana, cocaína, anfetaminas, solventes, etc.):		
	1	Diario.	
	2	5 o 4 días a la semana.	
	3	3 o 2 días a la semana.	
	4	1 día a la semana.	
	5	1 vez al mes aproximadamente.	
	6	No consumo.	
74	En la escuela y/o trabajo:		
	1	Tengo amigos y conocidos de varios grupos y/o áreas.	
	2	Solo convivo con un grupo limitado de personas.	

	3	No tengo amigos.	
	4	A pocos les caigo bien.	
	5	Tengo pocos, pero buenos amigos.	
	6	Cuando tengo oportunidad convivo con personas fuera de mi grupo y/o área.	
75	Cuando tengo un problema mis amigos:		
	1	Ignoran.	
	2	Escuchan.	
	3	Abandonan.	
	4	Apoyan.	
	5	Acompañan.	
	6	Agreden.	
76	Si tengo un problema, mis amigos me:		
	1	Animan.	
	2	Critican.	
	3	Ignoran.	
	4	Ayudan.	
	5	Buscan más problemas.	
	6	Escuchan.	
77	Si tengo un problema mi familia me:		
	1	Animan.	
	2	Critican.	
	3	Ignoran.	
	4	Ayudan.	
	5	Buscan más problemas.	
	6	Escuchan.	
78	Tener relaciones sexuales me hace sentir		
	1	Culpable.	
	2	Satisfecho.	
	3	Con dolor físico.	
	4	Incómodo.	
	5	Relajado.	

	6	Bien.	
79	El lugar donde vivo es:		
	1	Peligroso.	
	2	Sucio.	
	3	Seguro.	
	4	Limpio.	
	5	Tranquilo.	
	6	Ruidoso.	
80	En el lugar en donde vivo hay:		
	1	Unión.	
	2	Vandalismo.	
	3	Delincuencia.	
	4	Fiestas.	
	5	Convivencia.	
	6	Violencia.	
81	Cuando mi traslado es muy largo yo:		
	1	Me aburro.	
	2	Me divierto.	
	3	Me estreso.	
	4	Leo.	
	5	Duermo.	
	6	Me desespero.	
82	Mi traslado de casa a escuela y/o trabajo es de:		
	1	De 15 a 30 minutos.	
	2	De 31 a 60 minutos.	
	3	De 61 a 90 minutos.	
	4	De 91 a 120 minutos.	
	5	De 121 a 150 minutos.	
	6	Más de 150 minutos.	
83	Cuando supero los obstáculos en vida, es gracias a:		
	1	Mi esfuerzo y perseverancia.	
	2	El destino.	

	3	Ayuda de amigos o familiares.	
	4	Mis oraciones.	
	5	Suerte.	
	6	Mi esfuerzo y que me encomiendo a un ser divino.	
84	Mis compañeros de trabajo se portan conmigo:		
	1	Desinteresados.	
	2	Groseros.	
	3	Amables.	
	4	Holgazanes.	
	5	Cooperativos.	
	6	Alegres.	
85	Mis compañeros de trabajo me hacen sentir:		
	1	Apoyado.	
	2	Humillado.	
	3	Alegre.	
	4	Motivado.	
	5	Ofendido.	
	6	Incómodo.	
86	El ambiente de trabajo me hace sentir:		
	1	Cansado.	
	2	Enfermo (con dolor de cabeza, estreñimiento, dolor en el estómago, nauseas).	
	3	Con energía.	
	4	Saludable.	
	5	Estresado.	
	6	Desestresado.	
87	Cuando me piden un trabajo en corto tiempo yo:		
	1	Organizo mis actividades para realizarlo.	
	2	Me estreso y hago mal el trabajo.	
	3	Me concentro en la tarea asignada.	
	4	Me molesto y la entrego a destiempo.	
	5	Aunque me esfuerzo no logro entregarla a tiempo.	

	6	Me presiono y pido una prórroga.	
88	El trabajo que realizo me hace sentir:		
	1	Importante.	
	2	Realizado.	
	3	Sin importancia.	
	4	Satisfecho.	
	5	Estancado.	
	6	Aburrido.	

Datos Generales

89. Sexo

1) Hombre	2) Mujer

90. Edad _____ años

91. Estado Civil

1) Soltero	2) Casado	3) Unión libre	4) Divorciado	5) Viudo

92.- ¿Tienes hijos? SI _____ NO _____ Número de hijos: _____

93.- ¿Tienes dependientes económicos? SI _____ NO _____

94. Escolaridad:

Primaria	Secundaria	Bachillerato	Carrera Técnica	Licenciatura	Maestría	Doctorado

95. Área de estudio:

Económico Administrativas	Ciencias Sociales	Ingenierías	Ciencias Biológicas y de la Salud	Artes y Humanidades	Ninguna

96.- ¿Trabajas? 1) SI _____ 2) NO _____

97.- Actualmente ¿Cuánto tiempo llevas trabajando? _____ años _____ meses

98.- ¿Cuántas horas trabajas al día?: _____

99.- Tipo de empresa en la que trabajas:

1) Sector Privado	2) Sector Público

100.- Puesto que ocupas:

1) Operativo	2) Administrativo	3) Mando Medio	4) Ejecutivo	5) Negocio Propio

101.- ¿Cuánto tiempo llevas en tu puesto actual? _____ años _____ meses

102.- Sueldo mensual: _____ pesos

¡Gracias por tu participación!

6.3 Anexo 3

F1. Ámbito Físico

1. Consumo cereal (arroz, tortillas, pan)
2. Consumo comida rápida (hot dog, hamburguesa, pizzas, tacos, tortas).
3. Evito la actividad física.
4. Voy al gimnasio.
5. Me cuido para evitar enfermarme.
6. Me enfermo.
20. Mi salud está controlada por medicamentos
46. Mi nutrición puede describirse como:
47. Normalmente consumo alimentos:
48. Mi actividad física se asocia con:
62. Hago ejercicio:
63. Cuando me enfermo:
64. Regularmente duermo:
71. Suelo fumar:
72. Consumo alcohol:
73. Consumo drogas ilegales (marihuana, cocaína, anfetaminas, solventes, etc.):

F2. Ámbito Psicológico

7. Tengo suficiente energía para mis actividades diarias.
8. Me siento triste.
9. Me considero una persona optimista.
10. Tomo buenas decisiones.
11. Tengo pensamientos negativos.
12. Confío en que puedo cumplir mis objetivos.
13. Estoy conforme con mi apariencia.
49. Soy una persona:
50. Me describiría como una persona:
51. Soy alguien:
52. Me considero una persona:
65. La mayor parte del tiempo soy una persona:
68. Mi cuerpo:

F3. Grado de Independencia

14. Me considero una persona independiente
15. Puedo tomar solo cualquier decisión
16. Mis decisiones se ven influenciadas por otras personas.
17. En mi trabajo tomo decisiones importantes.
58. Mi vida en este momento, la considero que depende de:
66. Cuando me ponen un reto yo:
69. Económicamente:
70. Cuando tengo un sueño, meta u objetivo yo:

F4. Relaciones Sociales

-
- 21. Me relaciono fácilmente con otras personas.
 - 23. Si tuviera algún conflicto, cuento con alguien que me ayudaría.
 - 24. Cuando tengo un problema económico mi familia me apoya.
 - 25. Me siento satisfecho al tener relaciones sexuales.
 - 26. Puedo tener relaciones sexuales libremente sin tabús ni prejuicios.
 - 31. Asisto a las actividades artísticas que realizan en mi comunidad.
 - 39. Me gustaría ir a las reuniones fuera del trabajo con mis compañeros.
 - 53. Mis relaciones sexuales son:
 - 67. Cuando estoy con otras personas:
 - 74. En la escuela y/o trabajo:
 - 75. Cuando tengo un problema mis amigos:
 - 76. Si tengo un problema, mis amigos me:
 - 77. Si tengo un problema mi familia me:
 - 78. Tener relaciones sexuales me hace sentir:
-

F5. Medio

- 19. Estoy satisfecho con mis actividades diarias *
 - 22. Mi familia me motiva *
 - 27. En mi comunidad hay seguridad (patrulla vecinal, policías, bomberos, vigilancia, sistema de alarmas, etc.).
 - 28. Mi traslado es seguro.
 - 29. El transporte es barato.
 - 30. En el lugar donde vivo hay manifestaciones.
 - 54. La comunidad donde vivo es:
 - 55. Regularmente mi tránsito es:
 - 56. En las actividades comunitarias donde vivo:
 - 79. El lugar donde vivo es:
 - 80. En el lugar en donde vivo hay:
 - 81. Cuando mi traslado es muy largo yo:
 - 82. Mi traslado de casa a escuela y/o trabajo es de:
-

F6. Espiritualidad

- 33. Confío en mis actos más que en el destino.
 - 34. Evito creer en cosas que no estén comprobadas científicamente.
 - 35. La suerte define mi vida.
 - 36. Mi destino está escrito *
 - 37. Mis creencias personales (por ejemplo, científicas o religiosas) me dan esperanza y optimismo.
 - 38. Debido a mi religión se me dificulta la convivencia con otras personas.
 - 57. Para mí la ciencia es:
 - 83. Cuando supero los obstáculos en vida, es gracias a:
-

F7. Trabajo

-
- 32. Consigo trabajo gracias a mis habilidades.
 - 18. Me gusta mi trabajo.
 - 40. Cuando tengo algún logro la empresa me lo reconoce.
 - 41. Realizo mi trabajo con gusto.
 - 42. El sueldo que percibo cubre mis necesidades.
 - 43. Respetan mi horario de trabajo.
 - 44. Soy tomado en cuenta para tomar decisiones en mi organización.
 - 45. Mi trabajo me hace sentir satisfecho.
 - 59. Mis compañeros de trabajo son conmigo:
 - 60. El ambiente de mi trabajo me:
 - 61. El sueldo que gano es:
 - 84. Mis compañeros de trabajo se portan conmigo:
 - 85. Mis compañeros de trabajo me hacen sentir:
 - 86. El ambiente de trabajo me hace sentir:
 - 87. Cuando me piden un trabajo en corto tiempo yo:
 - 88. El trabajo que realizo me hace sentir:
-