



RELACIÓN DEL TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS, LIMA 2020

TELEWORKING AND QUALITY OF WORK LIFE IN TIMES OF COVID-19 IN UNIVERSITY
TEACHERS, LIMA 2020

Vanessa R. Lazo Valles¹, Francisco Farnum Castro²

¹Universidad César Vallejo, Perú.

Correo: vlazov85@gmail.com Identificador ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8631-833X>

²Universidad de Panamá, Panamá.

Correo: frank0523@hotmail.com Identificador ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5879-2296>

Resumen

Ante la situación actual que se atraviesa, muchos profesionales se han visto en la obligación de adaptarse a nuevas formas de trabajo remoto, con todos los desafíos que esto conlleva, el enfoque de esta investigación se centró de manera particular en docentes universitarios, los cuales han sido unos de los más afectados en esta pandemia, exigiéndoles mucho con pocos recursos como, el uso de tecnologías desconocidas hasta ese momento para la mayoría de ellos, sin embargo hubieron grupos de docentes que mostraron una mayor adaptación a estos cambios acelerados debido a previos conocimientos del trabajo online y que podremos observarlos en los resultados obtenidos. Para esta investigación se propuso establecer si existe relación del teletrabajo y la calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima 2020. Cabe resaltar que es una investigación cuantitativa de tipo descriptivo correlacional, cuya población estuvo conformada por 72 docentes universitarios que laboran bajo la modalidad de teletrabajo, a los cuales se les aplicaron dos cuestionarios para medir ambas variables y determinar la relación entre teletrabajo y calidad de vida laboral, encontrándose que existe una relación altamente significativa entre ellas.

Palabras Clave: Teletrabajo, Calidad de Vida, Cambios Tecnológicos, COVID-19



Abstract

Given the current situation that we are going through, many professionals have been forced to adapt to new forms of remote work, with all the challenges that this entails, the focus of this research was focused in a particular way on university teachers, who have been one of the most affected in this pandemic, demanding a lot from them with few resources such as the use of technologies unknown until that moment for most of them, however there were groups of teachers who showed a greater adaptation to these accelerated changes due to previous knowledge of online work and that we can observe them in the results obtained. For this research, it was proposed to establish whether there is a relationship between telework and the quality of work life in university teachers, Lima 2020. It should be noted that it is a quantitative, descriptive-correlational investigation, whose population was made up of 72 university teachers who work under the modality of telework, to which two questionnaires were applied to measure both variables and determine the relationship between telework and quality of work life, finding that there is a highly significant relationship between them.

Keywords: Telework, Quality of Life, Technological Changes, COVID-19.

Introducción

Las condiciones sociales, económicas y biológicas se han visto profundamente afectadas por la pandemia mundial del virus COVID-19 durante 2019-2020. Además de la amenaza que supone para la salud pública, la disrupción económica, laboral y social amenaza los medios de vida y el bienestar a largo plazo de millones de personas.

Actualmente el mundo entero se ha visto en la obligación de adaptarse a una nueva forma de trabajo remoto como medida de prevención para evitar que el virus se continúe propagando por la población y de esta manera poder combatir esta pandemia que afecta a nivel global. Adaptarse a ese cambio no ha sido fácil para la mayoría de los profesionales, en especial para el sector educación que ya venía presentando serios problemas y carencias desde antes de la pandemia.

El término teletrabajo fue acuñado por Jack M. Nilles en 1973 mientras se suscitaba la crisis por el petróleo. Para dar solución a este problema se consideró el trabajo no presencial. Para la Organización Internacional de Trabajo (2016), esta manera de trabajo aportaba con el ahorro en gastos de transportes, disminución de la contaminación ambiental, ahorro en tiempo de movilización, incremento de la productividad y mejoras tanto en la vida familiar como personal.



Este planteamiento de modernización y desarrollo que ofrece el Estado como una alternativa para no detener la economía del país en estos momentos de crisis que enfrentan todos los países del mundo, hace que retroceder unas décadas atrás y evocando que no es una idea nueva y moderna sino más bien un término ya conocido y usado que se dejó relegado por muchos años en el pasado y que hoy se desempolva como alternativa para no parar y seguir avanzando, sin que esto ocasione mayores problemas económicos a las naciones. Sin embargo, en la realidad actual no todas las instituciones se encuentran preparadas y listas para ejercer este reto impuesto de manera súbita, donde la rápida adaptación al cambio generaría una ventaja competitiva entre las organizaciones que deben cumplir con brindar un excelente servicio de calidad. Visto así, no todas las organizaciones están en condiciones de asumir este desafío debido a que todos sus procesos y más aún sus colaboradores solo estaban preparados para el trabajo de forma presencial y desconocen sobre el trabajo virtual.

Como indica Valencia (2017) “el teletrabajo se viene implementando de manera gradual en España, Colombia, Chile, Argentina, Estados Unidos y Costa Rica quienes cuentan las ventajas y beneficios que esta modalidad ofrece”.

En el Perú a partir del año 2013, se promulgó la Ley N°30036 que regula el teletrabajo; pero el reglamento de ejecución de la misma fue aprobado dos años después; esta Ley regula la prestación de servicios de forma remota haciendo uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC'S). En ese sentido el mercado laboral está preparado para hacer un buen uso del trabajo no presencial, sin infringir las normas legales (Ramírez y Chuquillanqui, 2017, p.112).

En marzo del 2020, se aprueba el Decreto de Urgencia N°026-2020 y en sus artículos 16° y 17°, establece que en todas las organizaciones del Perú ya sean públicas o privadas se inicie la implementación del trabajo remoto de manera obligatoria para afrontar esta crisis que el país venía atravesando.

La Organización Internacional del Trabajo a través de un estudio evidenció que de cada cinco empleados uno de ellos padece estrés y fatiga, siendo estos factores perjudiciales y a la vez detonantes para la salud (Portafolio, 2019); se indica que el teletrabajo en Chile, aumenta en un 46% la presión laboral, para el 92% de las mujeres el trabajar desde su hogar implica combinar el trabajo con las labores del hogar, debido a ello el 56% de las féminas encuestadas indican sentir que trabajan más en la modalidad de teletrabajo a diferencia de los hombres que son el 36% (Braga, 2020, p.21).

Según Álvarez (2019), el teletrabajo incrementa el riesgo a padecer enfermedades como diabetes, problemas cardíacos, cerebrovasculares, obesidad entre otros problemas asociados a una vida sedentaria, la falta de ejercicios y problemas ergonómicos debido a la falta de herramientas necesarias establecidas



en las normas de salud y seguridad en el trabajo.

En el Perú, se implantó, al igual que en otros países, el trabajo remoto o teletrabajo para asegurar la estabilidad laboral y económica del país; pero a diferencia de otros países, la realidad del Perú mostraba una serie de inconvenientes que se erguían como un gran desafío tecnológico en el sector educación tan carente de herramientas y conocimientos necesarios para aplicarse a esta nueva realidad.

Sin embargo, hubo ciertos profesores universitarios del sector privado que mostraron una rápida adaptación al cambio y esto debido a previos conocimientos, metodologías y herramientas tecnológicas que ya venían usando con anterioridad y es tomando a este grupo objetivo que se realizó la investigación para poder determinar la relación existente entre las variables y cuán importante es contar con la capacitación y los medios necesarios para poder realizar el trabajo diario y cumplir las metas y objetivos trazados por las organizaciones.

Se plantea como problema ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Lima 2020?

Se justifica esta investigación pues se considera que es un estudio conveniente para las instituciones que se encuentran ligadas al sector educación y que mediante el mismo tomen conocimiento de la realidad que afronta este sector acompañado de los beneficios, carencias y oportunidades de mejora que muestra este estudio, sobre todo haciendo incidencia en cómo lograr un equilibrio entre la calidad de vida laboral y el teletrabajo, dos dimensiones que bajo el contexto actual por el COVID-19 difieren de investigaciones anteriores realizadas. La relevancia social de esta investigación persigue un fin social de poder contribuir con un esbozo de la realidad de las entidades públicas y privadas con el estado psicológico - emocional de sus colaboradores, teniendo en consideración que la vida laboral influye positiva o negativamente en la vida personal, familiar y viceversa. El alcance de la investigación puede ir más allá de las instituciones, y ser tomada como muestra para futuras investigaciones en la localidad.

Se plantea como objetivo general: Determinar la relación del teletrabajo y la calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima 2020.

Mientras que la hipótesis considerada es: si existe relación directa y significativa entre las variables de teletrabajo y calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima 2020.

La literatura revisada presenta que Agudo (2014), reflexiona sobre las dimensiones de cultura organizacional, que abarca compromiso, desempeño comunicación y conocimiento; optimización de procesos tales como la planificación, coordinación, organización, monitoreo y evaluación; considera las



herramientas tecnológicas y la capacitación en la cual se debe considerar a los participantes, tiempo, satisfacción y asistencia, con este informe se pretende investigar la influencia que ejerce el teletrabajo en la empresa y los empleados y ver cuáles son los resultados derivados utilizando para ello una muestra de empresas españolas.

Salazar-Solís (2016), realizó una investigación donde mostró resultados negativos y positivos del conflicto trabajo-familia, utilizó modelos de regresión lineal múltiple usando una muestra de 142 colaboradores de diferentes empresas públicas, concluyendo que los factores que afectan el conflicto trabajo-familia es el uso del área de trabajo en el hogar, presencia constante de la familia en casa mientras se labora, cantidad de días y el grado de compromiso que manifiesta un colaborador fuera de su entorno de trabajo.

Miño (2016), hizo su estudio en una muestra de 380 docentes a nivel nacional en Chile en la cual investigó la calidad de vida laboral, haciendo comparaciones entre variables socio-demográficas, determinando la percepción del soporte de directivos su motivación interna adecuada, coherentemente, la elevada obligación que conlleva el trabajo, la falta de tiempo para su vida personal, estrés, agobios y prisa, baja satisfacción con el sueldo y dificultad para desconectarse al acabar la jornada de trabajo es alta.

Durán-Rodríguez (2018), presentó una investigación sobre la experiencia del teletrabajo internacional en una universidad estatal a distancia, como un análisis documental, donde concluyeron, que la ejecución del teletrabajo internacional en la universidad tiene aspectos positivos debido al impacto directo en la calidad de vida personal y laboral, también indica la importancia de la cultura organizacional, y prestar atención a los aspectos psicosociales de los teletrabajadores.

Para la variable de teletrabajo se consideró la definición de Nilles (1973) quien proponía llevar “el trabajo al trabajador y no viceversa”. Hay que considerar que en esos tiempos aún no se contaba con todas las herramientas tecnológicas existentes en la actualidad, el internet por ejemplo se encontraba en pines y fue recién hasta el año 1990 que el Consejo Europeo para la Investigación Nuclear creó el lenguaje HTML.

Fue justamente en ese preciso momento con la expansión del Internet y los ordenadores personales que el teletrabajo comienza a hacer una idea atractiva y factible no solo para las organizaciones sino también para los Estados. Por ejemplo, en el año 2006 se ejecutó el Plan Concilia en España que tenía como objetivo conciliar la vida familiar, laboral y personal mediante el teletrabajo.

Las dimensiones que se consideraron en esta investigación fueron las de Suarez (2020), que son: cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación.

La variable Calidad de Vida Laboral tiene diferentes definiciones, pero se usará la de Lau (2000), quien la define como "condiciones favorables y ambiente de trabajo que pueden proteger y promover el



grado de satisfacción del personal". Por ejemplo: recompensas para empleados, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal.

Para las dimensiones de la variable Calidad de Vida Laboral se tomó a los autores Eastony Van Laar (2012).

La primera es bienestar general la cual es necesario que los colaboradores se sientan feliz dentro de la institución y con ello lograr una mayor eficiencia y eficacia.

El interfaz de trabajo en casa se refiere al balance que debe existir entre lo laboral y personal.

La satisfacción laboral y profesional indica la importancia de contar con las condiciones adecuadas para realizar el trabajo.

Por otra parte, la dimensión de Control en el Trabajo es el grado con el cual los colaboradores perciben lo que ellos consideran una forma correcta de su entorno laboral, debido a que cualquier cambio que se suscite en él podría causar un estrés laboral.

Materiales y Métodos

El tipo de investigación es de enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental – transversal, sin manipular ninguna de las variables de estudio para hallar la relación entre ambas variables (Hernández, 2010).

VARIABLES DE ESTUDIO

Variable 1: Teletrabajo

Para la variable de teletrabajo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la define como: "una forma de trabajo en la cual, el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina donde la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación" (Vittorio, citado en Min TIC, 2012).

Variable 2: Calidad de vida laboral.

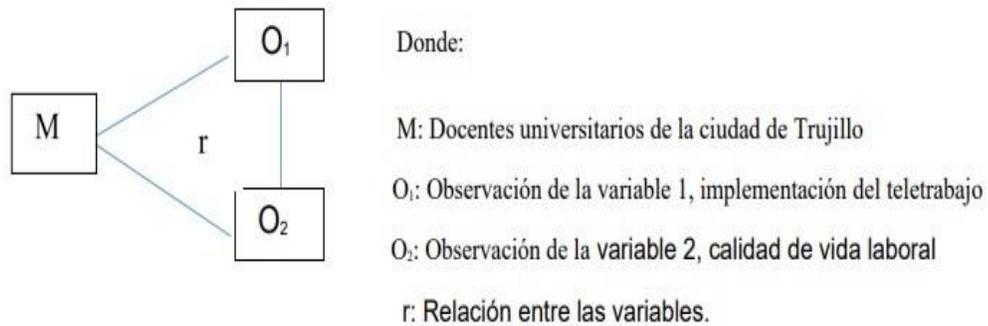
Lau (2000) indica que, para la Calidad de Vida Laboral, las condiciones y ambientes de trabajo favorables, protegen y promueven satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal.

Para la población de estudio se consideró solo a profesores de nivel universitario que estén laborando bajo la modalidad de teletrabajo a tiempo completo; debido a que el tamaño de la población



es pequeño se asume a toda la población de 72 docentes como la muestra. La relación entre las variables se expresa en la Figura 1.

Figura 1. Relación de las variables de estudio



Mediante la técnica de Encuesta, se utilizó el instrumento de cuestionario diseñado (Tabla 1) y validado (Tabla 2) a propósito para este estudio en la recolección de datos.

Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Variables	Técnicas	Instrumentos
Implementación del teletrabajo	Encuesta	Cuestionario con un total de 29 ítems
Calidad de vida laboral	Encuesta	Cuestionario con un total de 24 ítems



Tabla 2. Alfa de Cronbach.

Instrumento	Alfa de Cronbach
Instrumento 1	
Implementación del teletrabajo	0.980
Instrumento 2	
Calidad de vida laboral	0.960

Para el análisis de datos se utilizó la aplicación de Microsoft [®] Excel [®] 2019 y el software SPSS v20. Con la finalidad de poder hallar la relación entre las variables de estudio, así como ensus dimensiones de la variable teletrabajo con la variable calidad de vida laboral, también se evaluó la normalidad de los datos recolectados para luego poder aplicar el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Resultados

Objetivo 1: Identificar el grado de implementación del teletrabajo en docentes universitarios, Lima 2020.

A través de la Tabla 3 se pueden interpretar los resultados que arrojó la aplicación de la encuesta para la variable de estudio Teletrabajo la cual indica que el 92% de los docentes universitarios encuestados perciben al Teletrabajo en un nivel eficiente; así mismo, se puede apreciar cada uno de los resultados obtenidos para cada una de sus dimensiones evaluadas: Cultura Organizacional tiene un 76% en el nivel eficiente obteniendo el menor valor entre todas las demás dimensiones, la dimensión Herramientas Tecnológicas obtuvo un 97% en el grado de eficiencia siendo la dimensión que mayor porcentaje obtuvo en la evaluación, también podemos analizar los datos de la dimensión Optimización De Procesos con un grado de 90% de eficiencia y Capacitación en 89% en el mismo grado antes señalado, todos estos valores indican el grado de percepción que tiene cada una de las dimensiones y variables respectivamente para los docentes universitarios, Lima 2020.



Tabla 3. Grado de implementación del teletrabajo en docentes universitarios, Lima 2020

Tabla 3. Grado de implementación del teletrabajo en docentes universitarios, Lima 2020.

Variable/Dimensión	Grado	n	%
Teletrabajo	Deficiente	1	1%
	Regular	5	7%
	Eficiente	66	92%
Cultura organizacional	Deficiente	2	3%
	Regular	15	21%
	Eficiente	55	76%
Herramientas Tecnológicas	Deficiente	0	0%
	Regular	2	3%
	Eficiente	70	97%
Optimización de procesos	Deficiente	2	3%
	Regular	5	7%
	Eficiente	65	90%
Capacitación	Deficiente	1	1%
	Regular	7	10%
	Eficiente	64	89%

Objetivo 2: Identificar el grado de calidad de vida laboral de docentes universitarios de Lima 2020.

A través de esta Tabla 4 se pueden interpretar los resultados que arrojó la aplicación de la encuesta para la variable de estudio Calidad de Vida Laboral que indica que el 64% de los docentes universitarios encuestados perciben la Calidad de Vida Laboral en un nivel eficiente; así mismo, se puede apreciar cada uno de los resultados obtenidos por cada una de sus dimensiones evaluadas: Bienestar General tiene un 54% en el nivel eficiente al igual que la dimensión Interfaz de Trabajo, la dimensión Satisfacción Laboral y Profesional un 71% en el grado de eficiencia, mientras que la dimensión Control en el Trabajo obtuvo un porcentaje de 89% siendo el grado eficiente más alto entre todas las demás variables, Condiciones en el Trabajo evidenció un 53% de percepción en el grado de eficiente, mientras que la dimensión Estrés en el Trabajo presentó el porcentaje más bajo entre todas las demás dimensiones en el grado de eficiencia con un 14% y Calidad de Vida obtuvo un 55% en el grado eficiente, todos estos valores indican el grado de percepción que tiene cada una de las dimensiones y variable respectivamente para los docentes universitarios, Lima 2020. (Tabla 4).



Tabla 4. Grado de calidad de vida laboral de docentes universitarios de Lima 2020.

Tabla 4. Grado de calidad de vida laboral de docentes universitarios de Lima 2020.

Variable/Dimensión	Grado	n	%
Calidad de Vida laboral	Deficiente	8	11%
	Regular	17	25%
	Eficiente	46	64%
Bienestar General	Deficiente	5	7%
	Regular	28	39%
	Eficiente	39	54%
Interfaz de Trabajo	Deficiente	3	4%
	Regular	30	42%
	Eficiente	39	54%
Satisfacción Laboral y Profesional	Deficiente	2	3%
	Regular	19	26%
	Eficiente	51	71%
Control en el Trabajo	Deficiente	3	4%
	Regular	22	10%
	Eficiente	47	89%
Condiciones en El trabajo	Deficiente	5	7%
	Regular	29	40%
	Eficiente	38	53%
Estrés en el Trabajo	Deficiente	28	39%
	Regular	34	47%
	Eficiente	10	14%
Calidad de Vida General	Deficiente	2	3%
	Regular	30	42%
	Eficiente	40	55%

Objetivo 3: Identificar la relación entre las dimensiones de la variable teletrabajo y la variable de calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima 2020.



Existe una relación altamente significativa entre las dimensiones cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación con la variable de calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima 2020, tenemos también los coeficientes de correlación de Rho Spearman siendo respectivamente 0.537 para herramientas tecnológicas considerándose una correlación directa alta y 0.487, 0.458, 0.454 para las variables de optimización de procesos, capacitación y cultura organizacional una correlación directa regular (Ver Tabla 5).

Tabla 5. Correlación entre las dimensiones de la variable teletrabajo y la variable de calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima 2020.

Tabla 5. Correlación entre las dimensiones de la variable teletrabajo y la variable de calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima 2020.

Rho de Spearman		Cultura Organizacional	Calidad Vida Laboral
Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,454**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Herramientas Tecnológicas	Coefficiente de correlación	1,000	,537**
	Sig. (bilateral)	.	,002
Optimización de Procesos	Coefficiente de correlación	1,000	,487**
	Sig. (bilateral)	.	,006
Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,458**
	Sig. (bilateral)	.	,006

Nota. Para hallar la correlación se aplicó Rho Spearman y nivel 0,01(bilateral)

Objetivo General: Determinar la relación del teletrabajo y la calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima 2020.



En la Tabla 6 se puede observar que el valor de sig. de 0,001 es menor a 0,05, lo cual indica que existe una relación altamente significativa entre las variables del teletrabajo y calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima 2020 siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.639 el cual indica correlación directa alta.

Tabla 6. Correlación teletrabajo y la calidad de vida laboral

Tabla 6. Correlación teletrabajo y la calidad de vida laboral

		Calidad de vida laboral	
		1,000	,639
Rho Spearman	Teletrabajo		
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		,001
	N	72	72

Discusión

En esta investigación se encontró que la implementación del Teletrabajo se encuentra en un grado eficiente, percibido así por el 92% de docentes universitarios, encontrándose eficiente en todas las dimensiones investigadas como cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación. Hallando una coincidencia con los resultados de Durán-Rodríguez (2018), en cuya investigación el autor indica que se debe seguir aprendiendo y mejorando en todos los aspectos. Hoy en día, el teletrabajo ya no es un experimento, debido a la actual pandemia por COVID-19 que se enfrenta el cierre de las universidades a escala mundial es una realidad que obligó a que las clases se comiencen a dardesde casa por consiguiente los docentes tienen que adaptarse de forma obligatoria y veloz ante estos cambios actuales.

Como segundo objetivo se propuso identificar el grado de Calidad de Vida Laboral en docentes universitarios de Lima 2020. En esta investigación se encontró para la variable de Calidad de Vida Laboral un grado de 64% de percepción en el grado de eficiente, en sus dimensiones de satisfacción laboral un 71% y en la de estrés laboral se evidencia un 14% en el grado de eficiente percibido por los docentes universitarios y aquí se coincide con Miño (2016) que en su investigación determinó que los docentes perciben una alta carga de trabajo, falta de tiempo para su vida personal y baja satisfacción con la remuneración percibida, existiendo mucha dificultad para lograr la desconexión con el trabajo.

Como tercer objetivo se planteó identificar la relación entre las dimensiones de la variable teletrabajo y la variable de calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima2020. Cuando se realiza una investigación empírica en cualquier área es de suma importancia la relación existente entre dos o más



variables, el aumento o disminución inversa conjunta o proporcional, y el grado de relevancia. En la presente investigación se obtuvo como resultado una relación directa y alta entre todas las dimensiones del teletrabajo con la variable de vida laboral. Por su parte los resultados de Salazar-Solís, (2016) evidencian los factores que afectan el conflicto trabajo-familia, los cuales incluyen el espacio utilizado para trabajar en casa, la presencia de personas en casa mientras alguien está teletrabajando, el número de días de teletrabajo, el tiempo que una persona ha estado desarrollando el trabajo remoto y el alcance de la responsabilidad que tiene el colaborador fuera del entorno laboral.

Se propuso como objetivo general: Determinar la relación del teletrabajo y la calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima 2020. En la investigación se encontró que existe relación directa y altamente significativa entre la relación del teletrabajo y calidad de vida laboral. Para Bjärntoft (2020), la calidad de vida mejora cuando disminuyen los conflictos del trabajo-familia.

Conclusiones

Se determinó la relación del teletrabajo y la calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima 2020, se encontró una relación altamente significativa siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.639 el cual indica correlación directa alta.

Se identificó el grado de implementación del teletrabajo en docentes universitarios, Lima 2020; evidenciando un resultado del 92% de eficiencia percibido por los docentes.

Se identificó el grado de calidad de vida laboral de docentes universitarios, Lima 2020; el cual es eficiente percibido por el 64% de los docentes.

Se identificó relación entre las dimensiones de la variable teletrabajo y la variable de calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima 2020, encontrándose que cada una de las dimensiones de la implementación del teletrabajo, son valores inferiores al 5%, lo cual indica que hay relación altamente significativa entre las dimensiones: cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación con la calidad de vida laboral, se tiene también los valores de los coeficientes de correlación Rho Spearman siendo respectivamente 0.537 para herramientas tecnológicas considerándose una correlación directa alta y 0.487 , 0.458, 0.454 para las variables de optimización de procesos, capacitación y cultura organizacional una correlación directa regular.



Recomendaciones

Proponer a los directores, coordinadores, jefes de departamento o facultades que la comunicación no solo debe limitarse al trabajo y promover una comunicación horizontal, también se debe realizar talleres de integración con todo el personal en las instituciones educativas debido a que el individuo es un ser biopsicosocial y promover una comunicación horizontal

Involucrar a la familia en el cambio ayudará de manera positiva a comprender y conocer las labores que realiza fomentando entre sus miembros un entorno empático y considerado.

Debe organizar mejor su tiempo, haciendo uso de programas y/o aplicaciones que permiten tener un calendario virtual en cual no solo usted puede anotar sus propias actividades y compromisos, sino que también podrá compartir su agenda digital a sus alumnos y compañeros de trabajo con lo cual le ahorrará tiempo en su organización diaria, semanal y mensual.

Debe existir una desconexión digital y laboral de los docentes con el trabajo y sobre todo con los alumnos que escriben a todas horas a través del WhatsApp, imponiendo horarios de atención o simplemente desconectar el grupo en los horarios fuera de las 8 horas de cumplidas las labores.

Las organizaciones deben evaluar el número de alumnos que puede asignar a cada docente, esta investigación se realizó en docentes universitarios del área de inglés y cómputo que ya venían haciendo trabajo remoto, dictando clases a distancia desde hace aproximadamente 2 años antes de la pandemia por covid-19, es por ello que la adaptación al cambio no fue para ellos algo desconocido y ya mantenían familiaridad con las herramientas tecnológicas que la mayoría de docentes desconocían, sin embargo su nivel tan alto de estrés ha ido aumentando con el paso de los meses en cuarentena porque se les asignó mayor número de alumnos llegando a tener 240 alumnos por mes en comparación con los 60 que solían o estaban acostumbrados a manejar.

Se recomienda también a las organizaciones la importancia del reconocimiento por mejor desempeño laboral que motive a los docentes a brindar un servicio de calidad por su tipo de profesión que es vocación profesional.

Referencias Bibliográficas

Agudo, M. J., (2014). *El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas*. Cuadernos de Gestión de Información 4, pp 172-187.

Álvarez (2019). *El capitalismo en la era digital*. Revista Papeles de relaciones ecosociales y cambio global, 144, 2018/19, España. (pp.5-10). Extraído de



<https://www.fuhem.es/wpcontent/uploads/2019/05/Introduccion-144.pdf>

Braga (2020). *46% más de carga laboral con teletrabajo: 92% de las mujeres debe cocinar y limpiar mientras teletrabaja*. <https://www.elmostrador.cl/braga/2020/04/20/46-mas-de-carga-laboral-con-teletrabajo-92-de-las-mujeres-debe-cocinar-y-limpiar-mientras-teletrabaja>.

Bjærntoft, S., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., Larsson, J., & Jahncke, H. (2020). *Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements*. [Determinantes ocupacionales e individuales del equilibrio trabajo- vida entre los trabajadores de oficina con acuerdos de trabajo flexibles] *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(4)doi:10.3390/ijerph17041418.

Durán-Rodríguez, M. M. (2018). *El teletrabajo internacional como estrategia innovadora en la gestión de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica*. Universidad de Costa Rica.

Easton, E. y Van Laar, D. (2012). *User Manual for the Work-Related Quality of life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life*. University of Portsmouth. Recuperado de <https://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20ebook%20User%20manual%20v34%2013%20Nov12.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.ª ed.). México: McGraw-Hill.

Lau, R.S.M. (2000). «*Quality of work life and performance. An ad hoc investigation of two elements in the service profit chain model*». *International Journal of Service Industry Management*, 11(5); 422-437.

Miño A. (2016). *Calidad de vida laboral en docentes Chilenos*, *Summa Psicológica*. UST, ISSN 0718-0446, 13(2), páginas. 45-55. - - <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763549>

Nilles, J., (1973). *The Telecommunication-transportation trade off. Options for tomorrow and today [El intercambio de telecomunicaciones y transporte. Opciones para mañana y hoy]*, *JALA International*, California, EUA, p.63.

OIT. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Portafolio (2019). *Uno de cada cinco empleados padece fatiga laboral*. Colombia. <https://www.portafolio.co/economia/uno-de-cada-cinco-empleados-padece-fatiga-laboral-532213>



Ramírez, E. y Chuquillanqui, O. (2017). *El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al NuevoMarco Normativo*. Revista Derecho & Sociedad, 46, 111–120

Salazar-Solís M. (2016). *Teletrabajo: condiciones que repercuten positiva y negativamente en el conflicto trabajo-familia*. [Telework: Conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict]. Academia Revista Latinoamericana De Administración, 29(4), 435-449. doi:10.1108/ARLA-10-2015-0289.

Suarez (2020). *Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, año 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46386>.

Valencia, A. (2017). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*.

IUS Revista Del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México, 12(41), 203–226.

Vittorio Di Martino, (2004). *MinTIC, MinTrabajo Colombia, 2012 (Artículo 2, Ley 1221 de 2008)* ;(MinTIC, Min Trabajo Colombia, 2012).; (Hill J., Ferry M., Martinson V., 2003, citando a Dubrin y Barnard, 1993; McCloskey e Igbaria, 1998, Ramsower, 1985.